

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Центр народного творчества»
Старощербиновского сельского поселения Щербиновского района
(МБУК ЦНТ)

ПРИКАЗ

ст. Старощербиновская

«28» декабря 2014г.

№ 224 - ОД

Об утверждении Положения
«О выявлении и урегулировании конфликта интересов»

На основании Федерального Закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Указа Президента РФ от 21 июля 2010 год № 925 «О мерах по реализации отдельных положений ФЗ «О противодействии коррупции»» и в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Центр народного творчества» Старощербиновского сельского поселения Щербиновского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Центр народного творчества» Старощербиновского сельского поселения Щербиновского района Положение:

- а) «О выявлении и урегулировании конфликта интересов» (приложение);
2. Ознакомить работников под роспись с Положением.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Центр народного творчества»
Старощербиновского сельского поселения
Щербиновского района



А.Е. Зелямова

**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов в
муниципальном бюджетном учреждении культуры «Центр народного
творчества» Старошербиновского сельского поселения Щербиновского
района**

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр народного творчества» Старошербиновского сельского поселения Щербиновского района (далее – МБУК ЦНТ) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБУК ЦНТ (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУК ЦНТ).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ МБУК ЦНТ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУК ЦНТ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МБУК ЦНТ) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МБУК ЦНТ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБУК ЦНТ, работником (представителем МБУК ЦНТ) которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МБУК ЦНТ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МБУК ЦНТ на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУК ЦНТ

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУК ЦНТ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУК ЦНТ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МБУК ЦНТ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МБУК ЦНТ.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУК ЦНТ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУК ЦНТ.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в МБУК ЦНТ ведет Рабочая группа по противодействию коррупции.

4.5. МБУК ЦНТ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами комиссии по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для МБУК ЦНТ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

4.6.2. решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУК ЦНТ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУК ЦНТ;
- увольнение работника из МБУК ЦНТ по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это

вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБУК ЦНТ.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулирование конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами МБУК ЦНТ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.