

**ПРИКАЗ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**  
**«РОЖДЕСТВЕНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»**  
**ИЗОБИЛЬНЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**  
**СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

17 декабря 2018 года

№ 25 -п

**Об утверждении положения о конфликте интересов**

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 г.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить «Положение о конфликте интересов» работников Муниципального казенного учреждения культуры «Рождественский сельский дом культуры» (Согласно приложению).

2. . Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУК «Рождественский СДК»  
Изобильненского городского округа  
Ставропольского края

Т. В. Комарова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МКУК  
«Рождественский СДК»  
Изобильненского городского округа  
Ставропольского края  
№25 - п от 17.12.2018 г.

**Положение о конфликте интересов работников  
Муниципального казенного учреждения культуры  
«Рождественский сельский дом культуры»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального казенного учреждения культуры «Рождественский сельский дом культуры» (далее – СДК), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с: - Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; - Трудовым кодексом Российской Федерации; - иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3 Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников СДК вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**2. Основные понятия**

2.1. Конфликт интересов работников учреждения – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника учреждения – заинтересованность работника учреждения, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. \

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в СДК положены следующие принципы: - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании; - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; - соблюдение баланса интересов СДК и работника СДК при урегулировании конфликта интересов; - защита работника СДК от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником СДК и урегулирован (предотвращен) СДК.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника учреждения

Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным: - получение подарков и услуг; - сбор денег, в том числе на нужды клубного формирования и пр.; - участие в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников; - небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) участников клубных формирований; - использование и передача третьим лицам персональной информации работников и т.д.; - нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения; - иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника учреждения.

5. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан: - руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности и порядок его предотвращения и урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1 Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы: - 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. СДК принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для СДК рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы СДК может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.2 В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе: - ограничение доступа работника СДК к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника; - добровольный отказ работника 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; - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями; - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами СДК; - увольнение работника из СДК по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей

- иные формы разрешения конфликта интересов.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности СДК и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам СДК.

6.3 В целях предотвращения возникновения конфликта интересов директор СДК и его работники должны предпринимать различные меры, в том числе: - соблюдать требования законодательства РФ, иных нормативных актов РФ, устава и внутренних документов СДК; - воздерживаться от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между личными интересами и интересами СДК; - предварительно оценивать возможные действия и проекты решений СДК, которые могут привести к возникновению конфликта интересов; - выполнять условия заключенных СДК договоров; - при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами СДК без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей. - обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации; - исключить возможность вовлечения СДК руководителя СДК и работников в осуществление противоправной деятельности; - своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о СДК в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации; - обеспечить своевременное раскрытие достоверной информации (в том числе бухгалтерской и иной публикуемой отчетности), подлежащей раскрытию в соответствии с действующим законодательством РФ и способной оказать влияние на решения, принимаемые СДК (его органами управления, работниками);

7. Обеспечить эффективное управление рисками, в том числе риском потери деловой репутации;

- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля;

- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

- исключить сознательное использование работниками ситуации в личных целях при очевидной ошибке работника (в том числе при ошибке в заявке, заявлении и ином документе, подписанном работником).

В случае наличия такой ошибки работник СДК должен предпринять разумные усилия по предотвращению выполнения ошибочного поручения и информировать об этом руководство СДК;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;

- заблаговременно сообщить, вышестоящему должностному лицу о своем намерении работать по совместительству в другой организации (учреждении) и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам СДК.

7.1. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникшем в деятельности работников учреждения

7.2. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор