

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников Муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Юность» города Каменска-Уральского» (МАУК «ДК «Юность»)) и мерах по его урегулированию (в редакции приказа от 13.07.2020 № 34-а)

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников Муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры города Каменска-Уральского» (далее – Положение о конфликте интересов) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МАУК «ДК «Юность», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление граждан, поступающих на работу в Муниципальное автономное учреждение культуры «Дворец культуры «Юность» города Каменска-Уральского» (далее – Учреждение), с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Основные понятия

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения 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.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником Учреждения 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 предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

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

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения (в редакции приказа от 13.07.2020 № 34-а)

4.1. Существуют следующие возможные 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 конфликта интересов.

4.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Учреждения уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление). Форма уведомления предусмотрена Приложением 1 к настоящему Положению о конфликте интересов.

4.4. Уведомление подлежит регистрации в журнале регистрации уведомлений (Приложение 2) в день представления уведомления.

4.5. Копия уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику на руки под роспись в журнале регистрации уведомлений либо направляется по почте с уведомлением о получении.

4.6. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Представленные сведения о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется директору Учреждения.

5.2. Директор Учреждения рассматривает предоставленные материалы о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков

и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

5.3. Рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов осуществляется директором Учреждения и комиссией по противодействию коррупции конфиденциально.

5.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

– ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

– добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения;

– перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

– увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

– увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

5.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. 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 Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих личных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

– избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Приложение 1

к Положению о конфликте интересов работников МАУК
«ДК «Юность» и мерах по его урегулированию
(введено приказом от 13.07.2020 № 34-а)

Форма

Директору МАУК «ДК «Юность»

(Фамилия И. О.)

ОТ _____

(Фамилия И. О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности, которая приводит
или может привести к конфликту интересов

Я, _____,
(Фамилия Имя Отчество, должность)

Уведомляю о том, что:

1) _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2) _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3) _____
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений _____

Дата регистрации уведомления « _____ » _____ 20__ г.

(Фамилия И. О. лица, зарегистрировавшего уведомление)

(подпись лица, зарегистрировавшего уведомление)

