

Утверждено:

Приказом директора
МАУК ГО Краснотурьинск «КДК»

2016г.



Положение о конфликте интересов.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее «Положение») разработано 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 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МАУК ГО Краснотурьинск «КДК» (далее «КДК»), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников «КДК» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами «КДК», способное привести к причинению вреда имуществу или деловой репутации «КДК».

1.4. Под личной заинтересованностью работника «КДК» понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками «КДК» и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с «КДК» на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников «КДК».

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в «КДК».

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в «КДК» положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для «КДК» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов «КДК» и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован «КДК».

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликте интересов:

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами «КДК» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником «КДК» и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

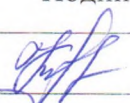
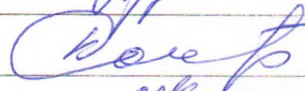
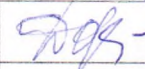
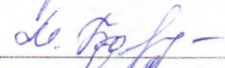
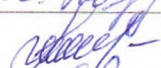
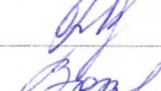
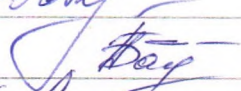
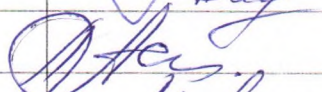
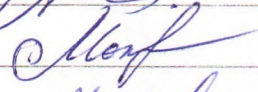
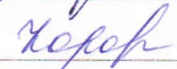
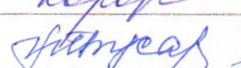
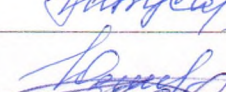
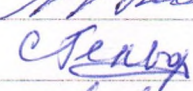
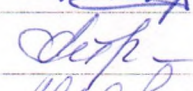
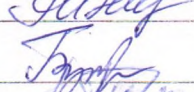
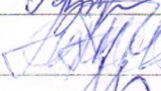
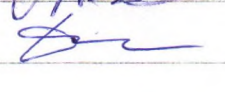
- 4.1.1. раскрытие конфликта интересов при приеме на работу;
- 4.1.2. раскрытие сведений о конфликте при назначении на новую должность;
- 4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Руководителем «КДК» из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4. «КДК» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для «КДК» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
 - 4.7.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 4.7.2. добровольный отказ работника «КДК» или его отстранении (постоянное и временное) от участия в обсуждении и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - 4.7.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 4.7.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - 4.7.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 4.7.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- 4.7.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами «КДК»;
- 4.7.8. увольнение работника из «КДК» по инициативе работника;
- 4.7.9. увольнение работника по инициативе работодателя или не надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.7.10. 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 «КДК».

5. Заключительные положения.

- 5.1. Настоящее Положение утверждается приказом № 12-2-К от 17.02.2016г. «КДК» и выступает в силу с момента утверждения.
- 5.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Лист ознакомления с Положением конфликта интересов
 работников муниципального автономного учреждения культуры городского округа
 Краснотурьинск «Культурно-досуговый комплекс»

Дата	ФИО	Подпись
23.	Кузнецова О. В.	
	Кочерова О. В.	
	Лыконова Е. В.	
	Порохонцева Н. С.	
	Бауэр Л. С.	
	Мервеева Н. Н.	
	Павлова И. В.	
	Вотникова С. Д.	
23.03.	Байшева Н. Д.	
	Астаурова Л. М.	
	Масарова С. Т.	
	Хоромова Е. Н.	
	Букарова Н. А.	
	Винокова Ю. С.	
	Тонорикова И. З.	
	Телогрибин С. Т.	
	Директ Н. Т.	
	Мервеева В. А.	
	Ситникова	
	Ильинская С. А.	
	Ковалев В. В.	
	Вашева Р. И.	
	Бундаков М. В.	
23.03.	Надеева И. Т.	
	Минин В. А.	
	Юкина И. И.	

Лист ознакомления с Положением конфликта интересов
работников муниципального автономного учреждения культуры городского округа
Красногвардейск «Культурно-досуговый комплекс»

[illegible]