Муниципальное казенное учреждение культуры

Екатериновского сельского поселения «Централизованная клубная система»

М-Курганского района Ростовской области

ПРИКАЗ

от 9.01.2019 г. село. Григорьевка № 11- ОД

Об утверждении положения

по предотвращению и урегулированию конфликта работников в МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»

В целях предотвращения и урегулирования конфликтов работников МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»

Приказываю:

1.Утвердить:

1.1. Положение по предотвращению и урегулированию конфликта работников в МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»

1.2. Положение по предотвращению и урегулированию конфликта работников в МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»

(приложение №1)

2. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МКУК ЕСП

«Централизованная клубная система»: Е.В.Ткачева

Приложение

к приказу

от 9.01.2019г. № 11-ОД

МКУК ЕСП «Централизованная

клубная система»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**По предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Используемые в Положении понятия и определения:

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работников (представителя СДК) и правами и законными интересами МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» , способные привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» , работником (представителем СДК) которой он является;

личная заинтересованность работника (представителя СДК) - заинтересованность работника (представителя СДК), связанная с возможностью получения работником (представителем театра) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц»;

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) - это внутренний локальный акт МКУК ЕСП «Централизованная клубная система», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников СДК в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**II. Цели и задачи Положения о конфликте интересов**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников театра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников СДК и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» .

2.3. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

**III. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**IV. Основные принципы управления конфликтов интересов**

**в МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов СДК положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для СДК при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов СДК 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) МКУК ЕСП «Централизованная клубная система».

**V. Обязанности работников в связи раскрытием и урегулированием**

**конфликта интересов**

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересам театра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работников**

**МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»**

6.1. Для раскрытия конфликта существуют следующие возможные варианты раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работы;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

6.3. МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. 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. 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.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника СДК 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;

- 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.

6.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.7. 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам СДК.

**VII. Лица ответственные за прием сведений о возникшем (имеющимся) конфликте интересов и рассмотрения этих сведений**

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор МКУК ЕСП «Централизованная клубная система»;

- художественные руководители СДК;

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» (далее - ответственное лицо);

7.2. Полученная информация ответственным лицами немедленно доводится до директора МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» , который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать десять рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится созданной антикоррупционной комиссией по противодействию коррупции (далее - Комиссия).

7.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, возможно в заседании Комиссии по его желанию.

7.6. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора театра. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор театра в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

**VIII. Ответственность работников МКУК ЕСП «Централизованная клубная система» за несоблюдение положения о конфликте интересов**

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

8.2. За неприятие 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 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.