



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДА ТЮМЕНИ
«ДОМ КУЛЬТУРЫ «ПОИСК»

ПРИКАЗ

от 24 апреля 2020 г.

№ 17

Об утверждении Порядка информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов в МАУК «ДК «Поиск»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Тюменской области от 25.02.2009 № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Антикоррупционной политикой МАУК «ДК «Поиск», утвержденной приказом от 12.12.2017г. № 186,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов в МАУК «ДК «Поиск» (Приложение № 1).
2. Помощнику директора Соймановой Е.А. ознакомить работников с настоящим приказом под роспись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

В.М. Долгих

**Порядок
информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и
урегулирования выявленного конфликта интересов
в МАУК «Дом культуры «Поиск».**

Настоящий Порядок разработан в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок уведомления работниками работодателя о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов, перечень сведений, содержащихся в уведомлении, порядок регистрации уведомлений, организацию проверки сведений, указанных в уведомлении, и порядок урегулирования выявленного конфликта интересов в МАУК «Дом культуры «Поиск».

Настоящий Порядок определяется в рамках реализации уставных целей и задач МАУК «Дом культуры «Поиск» и является системой мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

1. Общие положения.

1.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. Конфликтом интересов в учреждении 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

1.3. Действие Порядка распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.

1.5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

2. Процедура информирования работниками Учреждения о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения.

2.1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов работник обязан уведомить Комиссию по соблюдению кодекса профессиональной этики, служебного поведения и урегулирования конфликта интересов, созданную в Учреждении (далее Комиссия) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

2.2. Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - Уведомление) составляется по образцу (приложение к настоящему Порядку).

2.3. В течение одного рабочего дня Уведомление подлежит обязательной регистрации в специальном Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, который должен быть прошит, пронумерован и заверен печатью.

2.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

2.5. Поступившая информация должна быть проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2.6. По результатам рассмотрения Уведомления Комиссия принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в Уведомлении сведений.

2.6. Проверка содержащихся в Уведомлении сведений проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

3.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения, 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования.

4.1. В Учреждении установлены 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.

4.2. С целью оценки серьезности возникающих для учреждения **рисков и выбора** наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в Учреждении используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника 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;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из Учреждения по его инициативе;

- 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.

4.3. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5. Обязанность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

5.1. Работники учреждения в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Порядком;
- соблюдать режим защиты информации.

6. Меры по разрешению конфликта интересов.

6.1. В учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.2. Поступившая информация проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п.4.2 раздела 4.

6.4. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Порядка.

7.1. В случае несоблюдения настоящего Порядка работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*Приложение 1 к Порядку
информирования работодателя о возникновении конфликта
интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов
в МАУК «Дом культуры «Поиск».*

В Комиссию по соблюдению кодекса
профессиональной этики,
служебного поведения и
урегулированию конфликта интересов

От _____

_____ (Ф. И.О., должность работника)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о конфликте интересов**

Сообщаю, что:

1.

(описание обстоятельств, при которых стало известно о предполагаемом конфликте интересов, дата, место, время и другие обстоятельства)

2.

(подробные сведения о предполагаемом конфликте интересов (источник сведений)), нахождение работника в трудовых отношениях, близких родственных отношениях с лицом, являющимся стороной предполагаемого конфликта интересов;

Является ли лица, являющиеся стороной предполагаемого конфликта интересов кредиторами работника, кредиторами учреждения, иное.

3.

(все известные сведения о физическом (юридическом) лице, являющимся стороной предполагаемого конфликта интересов)

(информация о намерении лично присутствовать на заседании Комиссии)

_____ дата, подпись, Ф.И.О.