



УТВЕРДЕНО:  
Приказом директора МКУК  
Кирсановского сельского поселения  
«Центр досуга и информации»  
от 29.12.2016 г. №14

## Положение

### о выявлении и урегулировании конфликта интересов

#### 1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МКУК Кирсановского сельского поселения «Центр досуга и информации» (далее Учреждение) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречивое между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

#### 2. Круг лиц, попадающих по действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

#### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В основу работы по управлению 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.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирование, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является руководитель Учреждения.

Учреждение берет 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 учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение так же может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами Учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.



Приведенный 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода решения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

#### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

#### **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

#### **6. Ответственное лицо за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений**

Ответственный за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений назначается приказом директора Учреждения. Рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально. В обсуждении могут принимать участие непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, представитель вышестоящей организации, юридического подразделения.

#### **7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

Работники Учреждения несут дисциплинарную, административную, гражданско – правовую ответственность в соответствии с законодательством РФ за несоблюдение положения о конфликте интересов, повлекшее коррупционные правонарушения или правонарушения, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений.

Принято на заседании общего собрания трудового коллектива МКУК Кирсановского сельского поселения «Центр досуга и информации» 30 декабря 2016года протокол № 1

### 1. Цель и задачи положения о конфликте интересов

Целью настоящего положения является предупреждение конфликта интересов в МКУК Кирсановского сельского поселения «Центр досуга и информации» (далее – Учреждение) и урегулирование в случае возникновения конфликта интересов в деятельности своих работников и должностных лиц, предотвращение негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения и лиц, имеющих трудовые отношения с Учреждением.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (личная или семейная) работника (представителя Учреждения) может или может повлечь за собой неисполнение им должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и принципом и задачами настоящего Учреждения, связанным с исполнением им должностных (трудовых) обязанностей, и/или иными результатами Учреждения (далее – конфликт интересов).

### 2. Термины, используемые в настоящем положении

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от формы собственности или подчинения и на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

В процессе работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении должны соблюдаться следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о результатах для выявления конфликта интересов;
- своевременное рассмотрение и принятие организационных мер по урегулированию при возникновении конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.