

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ «КОЛОМНА»
(МБУ ДК «КОЛОМНА»)**

ПРИКАЗ № 193

г. Коломна

15.07.2019 г.

«Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБУ «Дворец культуры «Коломна»

(в редакции приказов директора МБУ ДК «Коломна» от 01.03.2023 г. № 25, от 17.05.2023 г. № 53)

На основании Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации, -

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна» (прилагается).

2. Утвердить состав Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна»:

- Балашова Екатерина Анатольевна – художественный руководитель;

Члены комиссии:

- Сапрыкина Ольга Михайловна – заведующий отделом;

- Гинтофт Анастасия Олеговна - заведующий отделом;

- Клокова Анна Андреевна – заведующий сектором;

- Розанова Ирина Алексеевна – руководитель коллектива самодеятельного искусства 1 категории, председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДК «Коломна».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Муниципального бюджетного учреждения Дворец культуры «Коломна»



О. В. Любарская

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении «Дворец культуры «Коломна»
(в редакции приказов директора МБУ ДК «Коломна» от 01.03.2023 г. № 25,
от 17.05.2023 г. № 53)

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении «Дворец культуры «Коломна» определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна» (далее - Положение) в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна» (далее – МБУ ДК «Коломна», Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУ ДК «Коломна».

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

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МБУ ДК «Коломна» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности

2. Термины и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Материальная выгода - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в абзаце 1 настоящего раздела, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в абзаце 1 настоящего раздела, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Личная выгода - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

Члены семьи или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем/работником - родители, супруги, дети, братья, сестры, руководителя/работника Учреждения.

Урегулирование конфликта интересов - процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов Учреждения положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ ДК «Коломна» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МБУ ДК «Коломна» 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) МБУ ДК «Коломна».

4. Возможные ситуации конфликта интересов

4.1. Ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник МБУ ДК «Коломна» за оказание услуги берет деньги у посетителя, минуя установленный порядок приема денежных средств;
- работник МБУ ДК «Коломна» в ходе выполнения своих трудовых обязанностей единолично принимает решения, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник МБУ ДК «Коломна» принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений МБУ ДК «Коломна» с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник МБУ ДК «Коломна» использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

5. Обязанности Учреждения и работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта

5.1. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

- обеспечивает ознакомление каждого работника, в том числе при приеме на работу, с настоящим Положением, Кодексом профессиональной этики сотрудников МБУ ДК «Коломна»;
- принимает меры по преодолению конфликта интересов;
- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения, Кодекса профессиональной этики сотрудников Учреждения.

5.2. В целях предотвращения конфликта интересов работники МБУ ДК «Коломна» обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением, Кодексом профессиональной этики сотрудников МБУ ДК «Коломна»;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц МБУ ДК «Коломна» сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами МБУ ДК «Коломна», своевременное выявление конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУ ДК «Коломна» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам МБУ ДК «Коломна», которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.3. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника МБУ ДК «Коломна» независимо от занимаемой должности. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования. Руководство Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и посетителям пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУ ДК «Коломна»

6.1. В МБУ ДК «Коломна» устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

6.2. В случае возникновения конфликта интересов работник МБУ ДК «Коломна» обязан сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов как только о нем становится известно;

6.3. 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.

6.4. МБУ ДК «Коломна» рассматривает представленные сведения и осуществляет урегулирование конфликта интересов конфиденциально.

6.5. 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы МБУ ДК «Коломна» 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.

6.6. В случае, если проводимые Учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель Учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов в соответствии с разделами 7 и 8 данного Положения.

7. Способы разрешения конфликта интересов

7.1. В МБУ ДК «Коломна» применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

- 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 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 Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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 и т.д.

7.2. 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.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

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

- художественный руководитель;
- руководители отделов МБУ ДК «Коломна»;
- лицо, ответственное за антикоррупционную деятельность в Учреждении.

8.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя МБУ ДК «Коломна», который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по урегулированию конфликтов интересов в Учреждения (далее - Комиссия).

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

8.6. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта

интересов или об его отсутствии. В случае установления Комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника Учреждения информация об этом представляется директору Учреждения для решения вопроса о применении к данному работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. В случае установления комиссией факта совершения работником Учреждения действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия(бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости - немедленно.

8.7. Председатель Комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии, в 3-дневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть позднее семи дней со дня поступления указанной информации. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждения в 3-дневный срок со дня заседания Комиссии или в виде выписок из протокола - работнику Учреждения, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам

8.8. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель МБУ ДК «Коломна» в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии. Решение директора является обязательным для всех работников Учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

Комиссия назначается приказом руководителя Учреждения в составе не менее 3-х человек.

8.9. За неисполнение работником принятого руководителем МБУ ДК «Коломна» решения о принятии 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.

Руководителю МБУ ДК «Коломна»
Любарской О.В.
(Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О. работника, должность,
телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых
функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное
подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять
личная
заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов
(заполняется при наличии у работника организации предложений по предотвращению
или урегулированию конфликта интересов):

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

_____ 20 ____ г.