Утверждено
приказом начальника МКУ
«Управление культуры,
спорта, молодежной и
национальной политики
МГО»
№ 14 от 07.03.2020

Положение
«О конфликте интересов»
Муниципального казенного учреждения
«Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики
Мысковского городского округа»

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О конфликте интересов» (далее - Положение) Муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики Мысковского городского округа» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 30.10.2018), Федеральным законом "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ, с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики Мысковского городского округа», основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

2. Основные положения

2.1. Конфликтом 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).

2.2. Конфликт интересов работников Учреждения – ситуация, при которой у руководителя (работника) Учреждения, при осуществлении ими профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение профессиональной деятельности, причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и деятельностью Учреждения в целом.

2.3. 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) работником учреждения 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 работник учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.4. Под личной заинтересованностью руководителя (работника) Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения руководителем (работником) Учреждения доходов в виде денег, ценностей, имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, выгод (преимуществ) для себя и для третьих лиц.

3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении является ключевой мерой по предотвращению коррупции в Учреждении. Данная деятельность осуществляется на основании следующих основных принципов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования, в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

4. Обязанности работников Учреждения для предотвращения и урегулирования конфликта интересов

4.1. Своевременное выявление конфликта интересов у работников Учреждения, при осуществлении ими профессиональной деятельности, является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений в Учреждении. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник организации уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда

4.2. Для недопущения возникновения конфликта интересов в Учреждении, руководитель (работник) Учреждения **обязаны**:

4.2.1. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов: избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов

4.2.2. Руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.2.3. Обеспечивать строгое соблюдение служебных обязанностей, согласно Устава, должностных инструкций, не имея намерения применить данные обязанности, для личных, корыстных целей;
4.2.4. Информировать ответственных за урегулирование конфликта интересов лиц, о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;
4.2.5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
4.3. Руководитель (работник) Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей, не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

4.4. Руководитель Управления не должен иметь личной заинтересованности в совершении сделок. Руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:
- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.
При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

4.5. Руководитель (работник) Учреждения в ходе выполнения своих обязанностей не должен участвовать в принятии решений, которые могут принести материальную или иную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

4.6. Руководитель (работник) Учреждения не должен участвовать при осуществлении своей трудовой деятельности в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями, или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.
В случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура, с которой связана личная заинтересованность руководителя Учреждения, то он должен добровольно отказаться от принятия решения в пользу данной кандидатуры.

4.7. Руководитель (работник) Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных

(муниципальных) нужд, участвующий в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков, не должен осуществлять выбор в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность.

4.8. Руководитель (работник) Учреждения не должен использовать информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовой деятельности, для получения выгоды или преимуществ, при совершении сделок, заключении договоров для Учреждения, для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

4.9. Руководитель (работник) Учреждения не должен использовать в неслужебных целях информацию, средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, предназначенные только для осуществления трудовой деятельности в Учреждении.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются 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.

5.2. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.

5.3. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников Учреждения:

- утверждает Положение о порядке работы в учреждении по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников учреждения осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников Учреждения;
- организует информирование работников Учреждения о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует

рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов;

- организует контроль, за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4 Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме, путем направления на имя руководителя Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению.

5.5. Указанное сообщение работника Учреждения передается должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистраций сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности.

5.6. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.7. В случае возникновения спора о конфликте интересов, разрешением данного спора занимается «Комиссия по урегулированию споров», в функциональные обязанности которой входит определения наличия или отсутствия данного конфликта.

5.8. В состав комиссии по урегулированию споров Учреждения входит сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица. Состав комиссии по урегулированию споров утверждается руководителем Учреждения.

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

5.10. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов.

5.11. Уполномоченное должностное лицо 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.

5.12. В случае, если конфликт интересов имеет место, Учреждение вправе использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- 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 учреждения;

- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса РФ;

- увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;

- иные формы разрешения конфликта интересов

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов, учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции», граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации

6.3. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение.

6.4. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия,

дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.5. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

7. Заключительные положения.

7.1. Данное Положение вступает в силу с даты его подписания и действует до отмены или замены его новым.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются начальником Учреждения.

Приложение № 1
к приказу МКУ «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики МГО»
от 27.08.2020 № 146

Положение
о комиссии по урегулированию конфликта интересов работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта, молодежной национальной политики Мысковского городского округа»

Основные задачи комиссии.

Содействие в обеспечении соблюдения работниками ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными Законами, в осуществлении мер по предупреждению коррупции в Учреждении.

Основания для заседания комиссии.

1. Представление руководителем данных о недостоверных и неполных сведениях, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в муниципальном казенных учреждениях, и не соблюдения работниками учреждения требований к служебному поведению, и (или) Положения об урегулировании конфликта интересов.

2. Поступившее руководителю, либо должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, заявления в соответствующем порядке, касающееся не соблюдения работниками Учреждения требований об урегулировании конфликта интересов либо препятствий к осуществлению в Учреждении мер по предупреждению коррупции.

Условия
проведения заседания комиссии
по урегулированию споров

1. 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 не может быть позднее семи дней со дня поступления указанной информации.

2. Члены комиссии и лица, участвующие в ее заседании не в праве разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

3. Копию протокола заседания комиссии в 3-дневный срок со дня заседания передают руководителю Учреждения, работнику, а также по решению комиссии иным заинтересованным лицам.

4. О рассмотрении рекомендаций комиссии и принятом решении руководитель Учреждения в письменной форме уведомляет комиссию. Решение руководителя Учреждения оглашается на ближайшем заседании комиссии и принимается к сведению без обсуждения.

5. Копия протокола заседания комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника Учреждения, в отношении которого решался вопрос о конфликте интересов.

6. Комиссия не рассматривает анонимные обращения, а также сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

7. Состав комиссии (не менее 3-х человек) назначается и утверждается приказом руководителя Учреждения.

8. Срок полномочий комиссии устанавливается на один год с момента ее утверждения.

Приложение
№2 к приказу МКУ
«Управление культуры,
спорта, молодежной и
национальной политики
МГО»
от 07.08.2020 №146

Состав
комиссии по урегулированию конфликта интересов работников
Муниципального казенного учреждения «Управление культуры, спорта,
молодежной национальной политики Мысковского городского округа»

Негода А.С.	Начальник, председатель комиссии	
ТульзонО.В.	Член комиссии	
Павлыгина Е.А.	Член комиссии	
Луханина Ю.А.	Член комиссии	
Кислицина А.В.	Член комиссии	
Печенкина Н.Ю.	Член комиссии	