

Утверждено приказом

от «20»06 .2015г. № 45

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в областном государственном бюджетном учреждении
культуры «Дом дружбы народов Челябинской области»

г. Челябинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в областном государственном бюджетном учреждении культуры «Дом дружбы народов Челябинской области (далее – ДДН ЧО) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области о противодействии и предупреждении коррупции, с использованием «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», размещенных на сайте Министерства труда и социального развития РФ.

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

1.3. Положение о конфликте интересов разработано и введено в действие с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов при исполнении своих должностных обязанностей работниками ДДН ЧО и определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Основной задачей настоящего положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые отношения.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ДДН ЧО вне зависимости от занимаемой ими должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. 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 процедура 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.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДДН ЧО

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДДН ЧО и имеет следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. 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. Администрация ДДЮТ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным работником за антикоррупционную деятельность в ДДЮТ с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4. Обязанности работников ДДН ЧО в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работники ДДН ЧО:

4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ДДЮТ – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

4.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов, порядок рассмотрения сведений, порядок урегулирования конфликта и возможные способы его разрешения

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

- ответственный работник за антикоррупционную деятельность в ДДН ЧО, назначаемый приказом директора;
- председатель комиссии по противодействию коррупции, назначаемый приказом директора.

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора, который своим приказом определяет состав комиссии. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов регулируется Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

5.3. Рассмотрение полученной информации производится комиссией.

5.4. Участие работника подавшего сведения о возникающем (имеющемся) конфликте интересов в заседании комиссии допускается при его желании.

5.5. Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

5.6. В случае принятия комиссией решения о том, что конфликт интересов имеет место, рекомендуются 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

5.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности администрации 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 это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ДДН ЧО.

5.7. Решение комиссии и предложения о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов оформляется протоколом и доводится до сведения директора.

5.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место быть, принимает директор ДДН ЧО.

6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего положения.

6.1. За несоблюдение настоящего положения работники ДДН ЧО могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия, может быть, расторгнут трудовой договор.