Приложение № 3

к приказу директора

МБУК «ГЦД «Азов»

от 27.01.2017 № 9

**Положение**

**о конфликте интересов работников**

муниципального бюджетного учреждения культуры

«Городской центр досуга «Азов»

1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской центр досуга «Азов» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 36.2. Закона Российской Федерации от 09 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 года № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики», Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12 янва­ря 1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (статья 27).

2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия ра­ботников муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской центр досуга «Азов» (далее – Учреждение) во время исполнения ими трудовых отношений с дру­гими участниками отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им про­фессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получе­нии материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или мо­жет повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованно­стью и интересами Учреждения и других участников трудового про­цесса.

3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими тру­довые функции, принимаемые деловые и профессиональные решения.

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

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов 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.

**3. Перечень ситуаций конфликта интересов**

6. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериаль­ную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным ли­цам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в дру­гой организации, имеющей деловые отношения с Учреждением или намереваю­щейся установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением или намеревается установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе вы­полнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность ра­ботника;

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материаль­ную выгоду;

- работник использует помещения учреждения в целях личного обогаще­ния;

- работник использует имя Учреждения или ходатайствует от имени Учреждения в целях личного обогащения.

7. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

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

8.Работники Учреждения 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;

- 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. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования. Способы разрешения возникшего**

**конфликта интересов.**

 9. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

 10. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

12. Поступившая информация проверяется с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

 13. 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 или что конфликт интересов имеет место быть.

 14. Учреждение может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

- 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 с интересами Учреждения;

- увольнение работника 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.

15. 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.

16. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.

17. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.