

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБУК «ЦКС»  
  
Р.М. Слущкий  
к приказу № 136  
от «24» мая 2019 года.

МП

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Централизованная клубная система» муниципального образования  
Черноморский район Республики Крым**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная клубная система» муниципального образования Черноморский район Республики Крым по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей;

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 03.12.2012 №231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

**2. Основные понятия**

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может

повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами предприятия, интересами граждан.

2.2. Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника (представителя предприятия), связанная с возможностью получения работником (представителем предприятия) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **3. Условия, при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения и возможные способы их урегулирования**

3.1. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника на иную должность; изменение круга его должностных обязанностей.

3.2. Работник, имеющий личную заинтересованность, принимает решения об установлении деловых отношений предприятия с организацией по финансовым или имущественным обязательствам.

Пример: Работник предприятия, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товара и услуг получает скидку на товары организации, которая является поставщиком товаров.

Возможные способы урегулирования: работнику отказаться от предоставляемых благ и услуг. Отстранение работника от принятия решения, которое является конфликтом интересов. Изменение трудовых обязанностей работника.

3.3. Работник учреждения, с которым связана личная заинтересованность, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: Работник учреждения получает по случаю своего дня рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы и назначение на более высокие должности.

Возможные способы урегулирования: вернуть дорогостоящий подарок дарителю. Установление правил корпоративного поведения.

Перевод работника на иную должность или изменение его круга обязанностей.

3.4. Работник учреждения уполномочен принимать решение об установлении или прекращении деловых отношений с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: Организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей. Организация делает предложение трудоустройства работнику, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды.

Возможные способы урегулирования конфликта: отстранение работника от принятия решения.

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

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, своих родственников и друзей.

4.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.3. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.5. В случае возникновения предконфликтной ситуации работник обязан незамедлительно проинформировать об этом в письменной форме руководителю МБУК «ЦКС».

4.6. В случае отсутствия возможности урегулирования возникшего конфликта интересов руководитель учреждения по согласованию с комиссией по урегулированию конфликтов, с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в МБУК «ЦКС» обязан в письменной форме уведомить соответствующие правоохранительные органы.

#### **5. Урегулирование конфликта интересов**

5.1. Решение о наличии предконфликтной ситуации или ситуации конфликта интересов принимается руководителем работника либо комиссией по урегулированию конфликта интересов. В случае если ситуация, сведения о которой были представлены работником учреждения, не является предконфликтной ситуацией или конфликтом интересов, такая ситуация не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.2. В случае выявления предконфликтной ситуации и конфликта интересов используются следующие способы их разрешения:

5.2.1. 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.

5.2.2. Ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника учреждения.

5.2.3. Добровольный отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения.

5.2.4. Пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника учреждения по соглашению с ним.

5.2.5. Прекращение работнику учреждения доступа к информации, составляющей коммерческую тайну.

5.2.6. Перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, по его письменному согласию.

5.2.7. Увольнение работника учреждения по собственной инициативе либо по соглашению сторон.

5.2.8. Увольнение работника учреждения по инициативе учреждения при наличии соответствующих оснований, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и его работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть применены иные формы его урегулирования.

## **6. Ответственность**

6.1. Руководители структурных подразделений учреждения несут ответственность за необеспечение исполнения требований настоящего Положения работниками соответствующего структурного подразделения учреждения.

6.2. Работники учреждения несут ответственность за неисполнение/ненадлежащее исполнение требований настоящего Положения, при этом:

6.2.1. Неисполнение/ненадлежащее исполнение требований настоящего Положения является неисполнением/ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

6.2.2. Соккрытие и (или) намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником учреждения информации о предконфликтной ситуации и (или) конфликте интересов рассматривается как несоблюдение настоящего Положения вне зависимости от того, повлекло ли соккрытие негативные последствия для деятельности учреждения или нет.

6.3. 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.