



678720, Республика Саха (Якутия), Томпонский район, п. Хандыга, ул. П.Алексеева, 5

№ 101

от 31 мая 2023 г.

*Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном бюджетном учреждении Дом культуры «Манчары»*

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", в целях повышения эффективности мер противодействию коррупции приказываю:

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МБУ ДК «Манчары» согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. 2. Специалисту по методике клубной работе, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МБУ ДК «Манчары» Сидельцеву А.В.:
  - 2.1. Ознакомить работников учреждения с настоящим приказом и Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении Дом культуры «Манчары»
3. Методисту МБУ ДК «Манчары», секретарю комиссии по противодействию коррупции, Сударевой О.Н.:
  - 3.1. Разместить текст приказа и Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении Дом культуры «Манчары» на информационном стенде и официальном сайте учреждения.
3. Контроль соблюдения приказа оставляю за собой.

Директор

Н.Ю.Баранова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов в**  
**Муниципальном бюджетном учреждении Дом культуры «Манчары»**

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении дом культуры «Манчары» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Дома культуры (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Дома культуры).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ Дома культуры, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДК в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. 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).

Под личной заинтересованностью понимается 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 выше (пункт 1,3) настоящего Положения, 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 пункте 1.3. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношения

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДК вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ДК на основе гражданско-правовых договоров.

### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Доме культуры.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДК положены следующие принципы:

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДК и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДК.

4.2. 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.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Доме культуры ведет рабочая группа по противодействию коррупции.

4.5. Дом культуры берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами рабочей группы по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для ДК рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

- решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;
- решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе: ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника; добровольный отказ работника ДК 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, несвязанных с конфликтом интересов; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДК; увольнение работника из ДК по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 будет реализован в ущерб интересам Дома культуры.

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

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами Дома культуры 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.