

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ г.о. Самара

«Дворец ветеранов»

Баранова О.Н. Баранова

«15» *октября* 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

в муниципальном бюджетном учреждении городского округа Самара
«Дворец ветеранов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников муниципального бюджетного учреждения городского округа Самара «Дворец ветеранов» (далее – Дворец ветеранов, Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов сотрудников Учреждения разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.3. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Дворца ветеранов, в том числе выполняющих работу по совместительству, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов работников Учреждения** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.

2.2. **Личная заинтересованность работника Учреждения** – заинтересованность работника Учреждения, связанная с возможностью получения работником 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. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов во Дворце ветеранов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Дворца ветеранов и работника Дворца ветеранов при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Дворца ветеранов от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Дворца ветеранов и урегулирован (предотвращен) Дворцом ветеранов.

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения

4.1. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- получение подарков и услуг;
- сбор денег, в том числе на нужды клубного формирования и пр.;
- участие в жюри конкурсных мероприятий с участием членов своего творческого коллектива;
- использование и передача третьим лицам персональной информации работников и т.д.;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения.

5. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его предотвращения и урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Дворца ветеранов.

6.2. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- 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

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

Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

6.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника Дворца ветеранов 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Дворца ветеранов;
- увольнение работника из Дворца ветеранов 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;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

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

6.6. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов директор Дворца ветеранов и его работники должны предпринимать различные меры, в том числе:

- соблюдать требования законодательства РФ, иных нормативных актов РФ, внутренних документов Дворца ветеранов;
- воздерживаться от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между личными интересами и интересами Дворца;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Дворца

ветеранов без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения;

- исключить возможность вовлечения Дворца ветеранов, директора Дворца ветеранов и работников в осуществление противоправной деятельности;

- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о Дворце ветеранов в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля;

- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

- исключить сознательное использование работниками ситуации в личных целях, при очевидной ошибке работника (в том числе при ошибке в заявке, заявлении и ином документе, подписанном работником). В случае наличия такой ошибки работник Дворца ветеранов должен предпринять разумные усилия по предотвращению выполнения ошибочного поручения и информировать об этом руководство Дворца ветеранов;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;

- заблаговременно сообщить, вышестоящему должностному лицу о своем намерении работать по совместительству в другой организации (учреждении) и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам Дворца.

7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникшем в деятельности работников Учреждения

7.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

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

- замечание;
- выговор;

- увольнение.

7.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение рассматривается на общем собрании работников Учреждения и утверждается директором Учреждения. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

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

1	Иванов Иван Иванович	руководитель учреждения	
2	Петров Петр Петрович	заместитель руководителя	
3	Сидоров Сергей Сергеевич	заместитель руководителя	
4	Кузнецов Алексей Алексеевич	заместитель руководителя	
5	Лебедев Дмитрий Дмитриевич	заместитель руководителя	
6	Зайцев Александр Александрович	заместитель руководителя	
7	Васильев Владимир Владимирович	заместитель руководителя	
8	Попов Павел Павлович	заместитель руководителя	
9	Смирнов Михаил Михайлович	заместитель руководителя	
10	Морозов Николай Николаевич	заместитель руководителя	
11	Волков Александр Александрович	заместитель руководителя	
12	Александров Алексей Алексеевич	заместитель руководителя	
13	Климов Владимир Владимирович	заместитель руководителя	
14	Мухоморов Дмитрий Дмитриевич	заместитель руководителя	
15	Иванов Иван Иванович	заместитель руководителя	
16	Петров Петр Петрович	заместитель руководителя	
17	Сидоров Сергей Сергеевич	заместитель руководителя	
18	Кузнецов Алексей Алексеевич	заместитель руководителя	
19	Лебедев Дмитрий Дмитриевич	заместитель руководителя	
20	Зайцев Александр Александрович	заместитель руководителя	
21	Васильев Владимир Владимирович	заместитель руководителя	
22	Попов Павел Павлович	заместитель руководителя	
23	Смирнов Михаил Михайлович	заместитель руководителя	
24	Морозов Николай Николаевич	заместитель руководителя	
25	Волков Александр Александрович	заместитель руководителя	
26	Александров Алексей Алексеевич	заместитель руководителя	
27	Климов Владимир Владимирович	заместитель руководителя	
28	Мухоморов Дмитрий Дмитриевич	заместитель руководителя	
29	Иванов Иван Иванович	заместитель руководителя	
30	Петров Петр Петрович	заместитель руководителя	