

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«Илирский культурно – досуговый центр
Братского района»

П Р И К А З

от 30.01.2021 года

№ 9

«О порядке предотвращения и урегулирования
конфликта интересов в МКУК «Илирский КДЦ Братского района»

В соответствии со статьёй 11 ФЗ РФ от 25.12.2008г №273-ФЗ «О
противодействии коррупции»

Приказываю:

1. Утвердить Положение предотвращения и урегулирования интересов работников МКУК «Илирский КДЦ Братского района»
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.В. Лаптев

С приказом и положением ознакомлены :

- Ильина Л.А. [Signature]
- Дурных Л.В. [Signature]
- Арькова Е.Н. [Signature]
- Кондратюк С.А. [Signature]
- Мухина А.Г. [Signature]
- Дмитриева С.П. [Signature]
- Антипенко Е.Е. [Signature]
- Попов Н.А. [Signature]
- Мануилова Н.С. [Signature]



УТВЕРЖДЕНО:
Приказом № 9 от 30.01.2021г
А.В. Лаптев

ПОЛОЖЕНИЕ

по предотвращению и урегулированию конфликта

интересов работников МКУК «Илирский КДЦ Братского района».

1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в МКУК «Илирский КДЦ Братского района» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) в МКУК «Илирский КДЦ Братского района» принято положение о конфликте интересов.

2.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МКУК «Илирский КДЦ Братского района» (далее Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником МКУК «Илирский КДЦ Братского района» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в МКУК «Илирский КДЦ Братского района»

4.1. 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 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.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

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

6.1. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования включает:

- 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;

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

6.3. 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из учреждения 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.

6.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

6.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается 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.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор МКУК «Илирский КДЦ Братского района

7.2. Все работники культуры Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конфликт интересов

Каждый день мы общаемся с большим количеством разных людей. Кто-то нам близок и мы получаем удовольствие от общения с ними, а с кем-то общаться просто вынуждают обстоятельства (работа, учеба, получение услуг и т.д.). Но даже, несмотря на взаимную антипатию или симпатию, между нами возникают всевозможные конфликты, это неизбежно. Конфликт интересов – одна из самых главных причин ссор даже между близкими людьми, даже, невзирая на то, что в целом они хорошо относятся друг другу и любят друг друга.

Примеры конфликтов интересов в повседневной жизни можно встретить на каждом шагу: дети не могут поделить игрушку в детском саду; один телевизор в семье – жена хочет смотреть сериал, а муж футбол; два парня пытаются завоевать сердце одной девушки; одно свободное место в транспорте, на которое претендуют все вошедшие и т.д.

Конфликт интересов и его формы

У каждого из нас есть своя собственная зона интересов и от того насколько мы активны по жизни она имеет свойство расширяться. А в том случае, если другой человек тоже не менее активен и расширяет свои зоны, тогда существует вероятность, что ваши зоны в какой-то момент могут пересечься. Вот и возникает конфликт. В психологии понятие конфликт интересов с латинского языка переводится, как столкновение и означает одну из разновидностей ситуаций, когда на один интересующий объект претендуют две или более стороны.

Если говорить о признаках конфликта интересов, то к ним относятся:

1. Наличие объекта и ситуации, которые каждый в своих интересах воспринимает, как конфликтные.
2. Неделимость спорного объекта или предмета, то есть его нельзя поделить, он может достаться только кому-то одному.

3. Желание сторон продолжить сложившуюся конфликтную ситуацию и нежелание уступить друг другу.

Таким образом, особенностью конфликтов интересов является то, что все участники заинтересованы в нем и думают каждый в своих интересах. Это грозит тем, что когда обдумывание плана действий и их планирование перейдет к самим действиям, то начнется опасная ситуация – непосредственно сам конфликт, то есть столкновение интересов его участников.

Разрешение конфликта интересов

Чтобы этого не произошло, выделяют пять основных способов урегулирования конфликтов интересов:

1. Во-первых, соревнование, которое выражается в стремлении каждого человека добиться своего интереса, даже если это произойдет во вред другому лицу.
2. Во-вторых, приспособление, то есть принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека.
3. В-третьих, нахождение компромисса – то есть, соглашения, основанного на уступках с обеих сторон. Такой вид урегулирования конфликтов интересов может выражаться в предоставлении вариантов, снимающих образовавшееся противоречие.
4. Далее, к возможностям урегулирования конфликта можем отнести также избегание его, когда у обоих отсутствует желание к объединению и при этом также отсутствует характер достижения собственных целей.
5. И наконец, сотрудничество, оно имеет место тогда, когда участники ситуации нашли альтернативу, которая способна полностью удовлетворить интересы каждой из сторон.

Что бы в совершенстве овладеть искусством предотвращения конфликта интересов, к примеру, в вашей семье, на работе и т.д.

необходимо интересоваться своими членами семьи, коллегами, их интересами и мнениями. При этом интересоваться не только положительными качествами, но также обращать внимание на слабые стороны, это поможет вам лучше с ними контактировать. Также необходимо умение слушать и слышать окружающих, такие качества являются даже более ценными, чем умение говорить. Не лишним будет следить за своей критикой, ведь, все, как известно, хорошо в меру, лучше если критика будет не прямой, а завуалированной, что бы она не вызывала негатив, а только подталкивала к совершенствованию. Будьте осторожны с приказами, понимайте и принимайте свои ошибки, а также ошибки других людей, почаще улыбайтесь и давайте жить дружно!

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов среди работников культуры, при осуществлении ими профессиональной деятельности (далее Положение) определяет порядок работы в Муниципальном казенном учреждении культуры «Калтукский культурно-досуговый центр Братского района», далее по тексту – Учреждение) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников культуры при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с :

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. Участники учреждений культуры - участники клубных формирований, родители (законные представители) участников, работники культуры и их представители, учреждение, осуществляющие культурно-досуговую деятельность.

2.2. Конфликт интересов работников культуры - ситуация, при

которой у работников культуры при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников клубных формирований, родителей (законных представителей) участников.

2.3. Под личной заинтересованностью работника культуры, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) 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 возникает или может возникнуть

конфликт интересов работника культуры

3.1. В Учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника культуры, относятся следующие:

- работник культуры ведёт бесплатные занятия у одних и тех же воспитанников;
- работник культуры является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников учреждений культуры;
- получение работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников культуры.

3.3.К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:

- участие работника культуры в установлении, определении форм и способов поощрений для своих воспитанников;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника культуры.

4. Ограничения, налагаемые на работников культуры

при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника культуры в Учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников культуры Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На работников культуры Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение платных занятий у одних и тех же воспитанников;

- запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом Учреждения;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников учреждений культуры;

- запрет на получение работником культуры подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом Учреждения.

4.3. Работники культуры обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

5. Порядок

предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или)

урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников учреждения культуры.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права участников клубных формирований и работников учреждения, учитывается мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники культуры;
- обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников культуры внутренними локальными нормативными актами Учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством культурно-досуговой деятельности учреждения;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях участников клубных формирований;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника культуры.

5.3. Работники культуры обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

5.6. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии Учреждения по урегулированию споров.

5.7. Решение комиссии Учреждения по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.8. Решение комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками культурно-досуговых учреждений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника культуры, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.9. До принятия решения комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками культурно-досуговых учреждений руководитель Учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

5.10. Руководитель Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника культуры личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.

6.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников культуры:

- утверждает Положение о порядке работы в Учреждении по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника культуры при осуществлении им профессиональной деятельности;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников культуры;

- организует информирование работников культуры о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника культуры организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии Учреждения по урегулированию споров;

- организует контроль, за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все работники культуры Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.