

Утверждено  
приказом начальника Управления  
культуры от 15.12.2015 года № 12

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов в**  
**муниципальном казенном учреждении «Управление по вопросам**  
**культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта Медвенского**  
**района Курской области»**

**1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов**

1.1. Положение о конфликте интересов в МКУ «Управлении по вопросам культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта Медвенского района Курской области» (далее по тексту - Положение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МКУ «Управление по вопросам культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта Медвенского района Курской области» (далее по тексту - Управление).

1.2. Настоящее Положение - локальный нормативный акт Управления, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников культуры в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника культуры 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 Управления, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам имуществу и (или) деловой репутации Управления

**2. Круг лиц, подпадающих под действие Положения**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников культуры вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждениями культуры, подведомственными Управлению на основе гражданско-правовых договоров (контрактов).

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов в**  
**учреждениях культуры**

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

- обязательность раскрытия сведения о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Управления при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения культуры 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) .

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения культуры и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

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

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме 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. Приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в учреждениях культуры ведут руководители структурных подразделений.

4.5. В учреждениях культуры для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации (уведомления) о конфликте интересов.

Форма декларации (уведомления) о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации (уведомления) конфликта интересов, определяются руководителями структурных подразделений.

4.6. Руководитель структурного подразделения берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна тщательно проверена ответственным должностным лицом по профилактике и противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения культуры рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. Итогом урегулирования конфликтов интересов могут стать следующие решения:

4.7.1. решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.7.2. 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 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 культуры;

- увольнение работника из учреждения культуры по инициативе работника.

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

4.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учётом 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 учреждения 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 учреждения культуры без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников, 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.