

Муниципальное автономное учреждение культуры
«Детский культурный центр города Каменска-Уральского»
(МАУК «ДКЦ»)

ПРИКАЗ

г. Каменск-Уральский

от « 09 » июля 2020 г.

№ 77

**О локальных нормативных актах
по предупреждению коррупции в МАУК «ДКЦ»**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 03.12.2012г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности и иных лиц их доходам», Трудовым кодексом РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Процедуру раскрытия конфликта интересов в МАУК «ДКЦ» (Приложение №1).
2. Ознакомить работников МАУК «ДКЦ» в рабочем порядке.

Директор



А.В. Зубков



**Процедура раскрытия конфликта интересов
в Муниципальном автономном учреждении культуры
«Детский культурный центр города Каменска-Уральского»**

В целях настоящей Процедуры используется следующее понятие:

конфликт интересов – ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника организации, с одной стороны, и правами и законными интересами организации, клиентов организации, деловых партнеров организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам организации, клиентов организации, деловых партнеров организации.

В Муниципальном автономном учреждении культуры «Детский культурный центр города Каменска-Уральского» (далее – учреждение) возможно установление различных видов раскрытия конфликтов интересов, в том числе:

- 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в учреждении при возникновении конфликта интересов.

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

Поступившие сведения о возникшем конфликте интересов должны быть тщательно проверены ответственными лицами, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Такими лицами являются - директор, сотрудник кадровой службы, председатель Комиссии по противодействию коррупции. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, а также представители профсоюзного комитета. В итоге проверки возможен вывод, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования. Также возможен вывод, что конфликт интересов имеет место, для чего использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- 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 учреждения;
- увольнение работника по его инициативе;
- 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.

В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.