



## ПОЛОЖЕНИЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ «Ставропольского городского Дома культуры»

### 1 Общие положения

1.1 Настоящее положение об урегулировании конфликта интересов работников Ставропольского городского Дома культуры (далее - Положение), устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работника, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Ознакомление граждан, поступающих на работу в СГДК, с настоящим Положением производится в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой ими должности.

### 2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

2.1 В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальность рассмотрения и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован.

### 3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

3.1 Ответственным за прием сведений о возникающих конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

3.2 процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до всех ее работников.

3.3 Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4 информация о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение № 1 к настоящему положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении .
- при возникновении конфликта интересов.

3.5 Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

#### 4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1 Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю Учреждения.

4.2 Руководитель Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3 Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.4 Формы урегулирования конфликта интересов:

- 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 по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменения функциональных обязанностей работника Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7,1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликтов интересов.

4.5 По письменной договоренности учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применять иные формы урегулирования.

4.6 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликтов интересов учитывая степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам 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 Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения 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 возникновению конфликта интересов.

Зем. деп. по ИИЗ Станислав - / Тамболова ИА.

=