



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ МБУ ДК «Электрон»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в МБУ ДК «Электрон» 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 МБУ ДК «Электрон» 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 МБУ ДК «Электрон» (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 МБУ ДК «Электрон» 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 МБУ ДК «Электрон»

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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм работы в культурно-досуговом учреждении, принятых в МБУ ДК «Электрон» (заполнение декларации о конфликте 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 МБУ ДК «Электрон»

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:

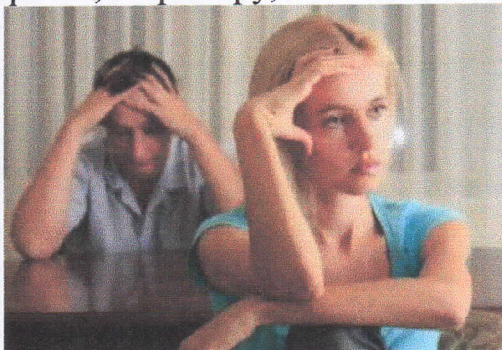
1. Во-первых, соревнование, которое выражается в стремлении каждого человека добиться своего интереса, даже если это произойдет во вред другому лицу.
2. Во-вторых, приспособление, то есть принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека.

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!