**Утвержден**

**приказом директора МКУ «Информационный центр»**

**МР «Магарамкентский район»**

**Закуева Г.А.**

**от «03 » сентября 2018 г. № 17**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫЯВЛЕНИИ И РЕГУЛИРОВАНИИ КОФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В**

**МКУ «Информационный центр» МР «Магарамкентский район». Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников МКУ «Информационный центр» и урегулированию конфликтаинтересов.**

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

         Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МКУ «Информационный центр»МР «Магарамкентский район» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

         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.

         Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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.

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

         Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта 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 осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора Учреждения.

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

         - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

         - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

         - увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

         Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. 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 оптимальную меру 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. 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.

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

         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 - 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. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов**

С целью соблюдения требований к служебному поведению работников МКУ «Информационный центр» и урегулированию конфликта интересов создана комиссия, которая рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении работников МКУ «Информационный центр» МР «Магарамкентский район».

В состав Комиссии входят:

* Директор МКУ «Информационный центр» МР «Магарамкентский район» Закуева Г.А. - председатель Комиссии;
* Корреспондент МКУ «Информационный центр» МР «Магарамкентский район» Карибова Р.М. – заместитель председателя Комиссии;
* Видеооператор МКУ «Информационный центр» МР «Магарамкентский район» Эминов Э.М. – секретарь Комиссии;
* Комиссар по противодействию коррупции при Общественной палате МР «Магарамкентский район» Алиев Габиддин Разакулиевич, член Комиссии.