

**Положение о конфликте интересов
работников муниципального автономного учреждения
культуры города Нягани
«Музейно-культурный центр»**

I. Основные положения

1. Положение о конфликте интересов работников муниципального автономного учреждения культуры города Нягани «Музейно-культурный центр» (далее – учреждение, Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников муниципального автономного учреждения культуры города Нягани «Музейно-культурный центр», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Действие Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:
 - а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
 - в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - г) соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;
 - д) защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения урегулирован (предотвращен) учреждением.
2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения применяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения
и его урегулирования**

3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции.
4. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения доводится до сведения всех его работников.
5. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
6. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:
 - а) при приеме на работу;

- б) при назначении на новую должность;
 - в) при возникновении конфликта интересов.
7. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.
2. Руководитель рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции конфиденциально.
4. Формы урегулирования конфликта интересов:
 - а) ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - б) 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;
 - в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - д) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - е) увольнение работника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - ж) увольнение работника в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - з) иные формы разрешения конфликта интересов.
5. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.
6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

V. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:
 - а) руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - б) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.