Приложение № 3
К Приказу
№ 30 от 30.04.2021

Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникающих у работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Ангарского городского округ «Городской музей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников **Муниципального бюджетного учреждения культуры Ангарского городского округ «Городской музей»** (далее – учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление работника, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Используемые в положении понятий и определений

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

− конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

− коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

− личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо

выгод (преимуществ) руководителем, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми руководитель, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и регулированию конфликта интересов возникающих у работника учреждения 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 работников при урегулировании конфликта интересов;

− защита работника от преследования в связи сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Условия возникновения конфликта интересов, порядок раскрытия конфликта интересов работников и порядок его урегулирования

4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

− нарушение Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;

− участие работников в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

− намерение выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения;

− работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
− работник получает дорогостоящие подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, оплату развлечений и отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций в связи с исполнением должностных обязанностей.

4.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение № 2) в следующих случаях:
− при приеме на работу;
− разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменном виде.

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

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

4.6. 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, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждения также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

4.7. 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 принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
− отказ директора от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;
− иные формы разрешения конфликта интересов.

4.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса

руководителя и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5. Обязанности руководителей в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности руководителей 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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о предотвращении и урегулировании конфликта интересов руководителей Учреждения, является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Управлении культуры и молодежной политике АГО. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

7. Ответственность руководителей за несоблюдение данного Положения

7.1. Руководитель Учреждения несет ответственность за несоблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством.