Приложение к приказу

управления культуры и

молодёжной политики

администрации Кондинского района

№ 65 – ОД от 31.07.2015 года

Типовое положение о конфликте интересов работников учреждений культуры и молодёжной политики, подведомственных управлению культуры и молодёжной политики администрации Кондинского района.

(далее - Положение)

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждений культуры и молодёжной политики, подведомственных управлению культуры и молодёжной политики администрации Кондинского района, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со [статьей 68](garantF1://12025268.68) Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

# Статья 2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

1.4. Соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов.

1.5. Защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации.

# Статья 3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования.

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к Положению) в следующих случаях:

4.1. При приеме на работу.

4.2. При назначении на новую должность.

4.3. В ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации.

4.4. При возникновении конфликта интересов.

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

# Статья 4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

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

3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4. Формы урегулирования конфликта интересов:

4.1. Ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы.

4.2. Добровольный отказ работника организации 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.

4.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника организации.

4.4. Перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации.

4.5. Отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.

4.6. Увольнение работника организации в соответствии со [статьей 80](garantF1://12025268.80) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Увольнение работника организации в соответствии с [пунктом 7.1 части первой статьи 81](garantF1://12025268.8171)Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Иные формы разрешения конфликта интересов.

5. По письменной договоренности организации и работника организации, 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 организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

# Статья 5. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

руководствоваться интересами организации 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.