Приложение № 1

Утверждено приказом директора

МКУ «Управление культуры» ШМО

от 28.12.2023 г. № 62 - о

ПОЛОЖЕНИЕ

по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального казенного учреждения «Культурно-информационный методический центр» Шкотовского муниципального района

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) в Муниципальном казенном учреждении «Управление культуры» Шкотовского муниципального округа (далее – Учреждение) в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

 1.2. Положение распространяется на всех работников Учреждения и, находящихся с ним в трудовых отношениях, и применяется независимо от требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на регулирование отдельных видов деятельности.

 1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в тех же значениях, что и в Федеральном законе от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

 1.4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

 В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

 2) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

 3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**3. Принципы урегулирования конфликта интересов**

 Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

 1) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

 4) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

 5) защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

**4. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

 4.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть приняты следующие меры:

 1) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

 2) 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;

 3) пересмотр и изменение должностных обязанностей работника Учреждения; 4) временное отстранение работника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

 5) перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

 7) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

 8) увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка.

 4.2. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника Учреждения и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

**5. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.