**Ханты-Мансийский автономный округ - Югра**

**(Тюменская область)**

**Нижневартовский район**

**Муниципальное образование сельское поселение Ларьяк**

**Муниципальное казенное учреждение**

**«МУЗЕЙ - УСАДЬБА КУПЦА П.А.КАЙДАЛОВА»**

**ПРИКАЗ**

от 03.03.2020г № 07

Об утверждении Положения о конфликте интересов работников МКУ «Музей усадьба купца П.А. Кайдалова»

В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7575B31B339998EBA5FA9C8B9347D6732E621j153K) от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь Постановлением № 124-п от 18.07.2016г администрации сельского поселения Ларьяк

1. Утвердить П[оложение](#P29) о конфликте интересов работников МКУ «Музей усадьба купца П.А.Кайдалова», согласно приложению к настоящему приказу.

Директор Г.В.Юсковец

Копия верна :

Подлинник приказа хранится в МКУ «Музей-усадьба купца П.А.Кайдалова»

Приложенте

к Приказу МКУ «Музей усадьба

купца П.А.Кайдалова»

от 03.03.2020г. № 07

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ «МУЗЕЙ УСАДЬБА КУПЦА П.А.КАЙДАЛОВА»

(ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МКУ «Музей усадьба купца П.А.Кайдалова» (далее - организации), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со [статьей 68](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E62914E74A6Fj257K) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования

конфликта интересов

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

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8jB59K) Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов

работником организации и его урегулирования

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

7. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

8. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде [декларации](#P120) о конфликте интересов (приложение к Положению) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;

при возникновении конфликта интересов.

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта

интересов

9. Декларация о конфликте интересов направляется руководителю организации, в порядке, определенном локальными актами организации.

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

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

12. Формы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника организации;

перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8jB59K) Российской Федерации;

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

увольнение работника организации в соответствии со [статьей 80](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E62914E74B61j259K) Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника организации в соответствии с [пунктом 7.1 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=47CAEBA96B4BC01D07CD74BD4CFD73877BA7525D35B339998EBA5FA9C8B9347D6732E6291CEFj45DK) Трудового кодекса Российской Федерации;

иные формы разрешения конфликта интересов.

13. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

14. 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.

V. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и

урегулированием конфликта интересов

15. 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.

Приложение

к Положению о конфликте

интересов работников

МКУ «Музей усадьба

купца П.А.Кайдалова»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

руководителя организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. работника, заполнившего

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

декларацию, должность)

Декларация

о конфликте интересов

Перед заполнением настоящей декларации <1> я ознакомился с Кодексом этики и

служебного поведения работников организации, Положением о конфликте

интересов.

--------------------------------

<1> Ответьте «ДА» или «НЕТ» на каждый вопрос. Ответ «ДА» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения руководителя организации. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «ДА» в месте, отведенном в конце восьмого раздела. Все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных братьев и сестер).

I. Внешние интересы или активы

1. Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как

бенефициар, ценными бумагами (долями участия, паями) или имеете ли любой

другой финансовый интерес:

1.1. В активах организации? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией

(контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет

возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом руководителя организации или должностное лицо.