|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| Муниципальное казенное учреждение культуры Катарминского МО | УТВЕРЖДАЮ Директор МКУК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.Ф.Телицына«\_25\_»\_января 2021г.. |

**Положение**

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении культуры Катарминского муниципального образования**

**1.**Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении культуры Катарминского МО (далее – положение) разработано для своевременного выявления конфликта интересов в деятельности сотрудниковМуниципального казенного учреждения культурыКатарминского МО (далее – Учреждение культуры), что является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

**2.**Положение является локальным нормативно-правовым актом, принятым с целью установленияпорядкавыявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**3.** Действие Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения культуры вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств. Условие об обязательностисоблюдения настоящего Положения при необходимости может включаться в заключаемые учреждениемхозяйственные договоры.

**4.** Используемые в Положении понятия и определения раскрываются в Антикоррупционной политике Учреждения культуры.

**5.** Управление конфликтом интересов в Учреждении культуры строится на следующих принципах:

– обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для учреждения по каждому конфликту интересов;

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

– соблюдение баланса интересов Учреждения культуры и работника при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

**6.** Обязанности сотрудниковв связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения культуры – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать потенциальный и возникший конфликт интересов;

– содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования.

**7.**Должностным лицом, ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов, является сотрудник Учреждения культуры, ответственный за реализацию антикоррупционной политики, а в его отсутствие – непосредственный руководитель сотрудника, сообщившего о конфликте интересов.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают руководителю Учреждения культуры, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

**8.** Учреждение культурыгарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия сотрудником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного сотрудника и взыскания причинённого работнику материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.

**9.** Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с целью оценки серьёзности возникающих для Библиотеки рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

**10.** Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

– ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

– добровольный отказ сотрудника или его отстранение (полное 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 сотрудника;

– временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

– перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

– отказ сотрудника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения культуры;

– увольнение сотрудника по собственному желанию;

– при наличии оснований – увольнение сотрудника по инициативе Учреждения культуры.

**11.**Ответственными лицами могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учётом мнения и предложений самого сотрудника, вовлечённого в конфликт.

Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для Учреждения культуры.

**12.**Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей, установленных настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством.

 Лист ознакомления

с Положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном казенном учреждении культуры Катарминского МО,

утвержденным приказом директора МКУК от 25 января 2021 г. № 11

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия И.О. | должность | Дата ознакомления | подпись |
| 1 | Телицына Ю.Ф | Директор МКУК Катарминского мо |  |  |