Приложение № 1

Утверждено

приказом муниципального

учреждения «Липецкий Дом музыки»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

**в муниципальном учреждении «Липецкий Дом музыки»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) в муниципальном учреждении «Липецкий Дом музыки» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьёй 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с учётом [Методических](consultantplus://offline/ref=582CD5B21DC56803BD659313D4E9CFEE0B9055B99B6E09D6DE00D340295952BA3880A447E432DF04D03B2BFB11u8R9M) рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

1.2. Настоящее Положение - внутренний локальный документ Учреждения, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Под **конфликтом интересов** в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и(или) деловой репутации Учреждения.

1.5. Под **личной заинтересованностью** работника Учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе, выполняющих работу по совместительству, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе, при приёме на работу.

**2. Основные принципы управления**

**конфликтом интересов в Учреждении**

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих принципов:

2.1.1. приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

2.1.2. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

2.1.5. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

**3. Обязанности работников в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

3.1.1. соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

3.1.2. руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.3. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником**

**Учреждения и механизм его урегулирования,**

**возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения в Учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя руководителя Учреждения заявления (сообщения) о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

4.4. Лицом, ответственным в Учреждении за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.5. Письменное заявление (обращение) работника о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов передаётся лицу, указанному в пункте 4.4.

4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. С этой целью в Учреждении создается специальная Комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), персональный состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом (пункт 4.4.) с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае, если конфликт интересов имеет место, то способами его урегулирования могут быть:

4.9.1. ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

4.9.2. 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;

4.9.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

4.9.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.9.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.9.6. отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

4.9.7. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

4.9.8. увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей;

4.9.9. увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае, по договоренности между Учреждением и работником, раскрывшем сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

4.11. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень 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. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

5.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности.

5.3. В случае совершения работником Учреждения умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены меры дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьёй 192 Трудового [кодекс](consultantplus://offline/ref=582CD5B21DC56803BD659313D4E9CFEE099559B3936909D6DE00D340295952BA3880A447E432DF04D03B2BFB11u8R9M)а Российской Федерации.

**6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения, вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

6.2. Внесение изменений или дополнений в настоящее Положение производится в соответствии с действующим законодательством в случае возникновения в этом необходимости.