***Российская Федерация***

***Калининградская область***

**Муниципальное образование «Зеленоградский городской округ»**

**МАУ «Зеленоградский городской краеведческий музей»**

238530, Российская Федерация, Калининградская обл., г. Зеленоградск, ул. Ленина, д.6. тел.8 (401) 50 3 27 90.

**ПРИКАЗ № 5-ВР**

«19»\_\_\_05\_\_\_2021 г. г. Зеленоградск

**Об утверждении Положения**

**о конфликте интересов**

**в муниципальном автономном учреждении**

**«Зеленоградский городской краеведческий музей»**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в редакции от 16.22.2019 года), Законом Калининградской области от 26.05.2017 года № 73 «О противодействии коррупции в Калининградской области» (в редакции от 22.02.2019 года), в целях организации эффективной работы по противодействию коррупции, устранению порождающих ее причин и условий

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в муниципальном автономном учреждении «Зеленоградский городской краеведческий музей» (далее – Учреждение) согласно приложению.
2. Заведующей информационно-туристическим отделом Голотенко Юлии Владимировне ознакомить с приказом сотрудников Учреждения под роспись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

МАУ «Зеленоградский

городской краеведческий музей» Позднякова Е.С.

*Приложение № 1*

*к приказу от «\_\_\_»\_\_\_\_\_2021 г. №\_\_\_*

**Положение**

**о конфликте интересов в муниципальном автономном учреждении**

**«Зеленоградский городской краеведческий музей»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со [ст. 13.3](consultantplus://offline/ref=582CD5B21DC56803BD659313D4E9CFEE099451BA916909D6DE00D340295952BA2A80FC43E53F9554957024FA169FD30C8AEB0067uDR0M) Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями [Методических](consultantplus://offline/ref=582CD5B21DC56803BD659313D4E9CFEE0B9055B99B6E09D6DE00D340295952BA3880A447E432DF04D03B2BFB11u8R9M) рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального автономного учреждения «Зеленоградский городской краеведческий музей» (далее - Учреждение), 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, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

1.5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в [п. 1.3](#P25) настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в [п. 1.3](#P25) настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, 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.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

**в Учреждении**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

**и урегулированием конфликта интересов**

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

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций[[1]](#footnote-1) и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником**

**Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы**

**разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. 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.

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнение декларации о конфликте интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Учреждения.

4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.10.2. 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.

4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.10.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.10.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.10.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.10.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=582CD5B21DC56803BD659313D4E9CFEE099559B3936909D6DE00D340295952BA3880A447E432DF04D03B2BFB11u8R9M) Российской Федерации.

**5. Ответственность за несоблюдение настоящего Положения**

5.1. За совершение коррупционных правонарушений работники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*Приложение к Положению*

*.*

**Ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Сотрудник Организации | | | | | | | |  | |
|  | |  | | |  | |  | | |  | |
| наличие функций: | | | | | | | | | | | |
| - осуществление контрольных функций;  - принятие решений финансового характера;  - заключение различного рода договоров;  - предоставление услуг;  - выдача разрешительных документов и т.д. | | | | | | | |  | - принятие кадровых решений;  - принятие решений финансового характера;  - осуществление контрольных функций и т.д. | | |
|  | | |  |  | | | |  |  | | |
| в отношении организаций, с которыми родственников сотрудника Организации связывает: | | |  | в отношении организаций, с которыми сотрудника Организации связывает: | | | |  | в отношении родственников, работающих в той же Организации | | |
|  | | |  |  | | | |  |  | | |
| - трудовой (гражданско-правовой) договор;  - наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;  - наличие имущественных обязательств;  - оказание платных услуг | | |  | - выполнение иной оплачиваемой работы;  - наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций;  - наличие имущественных обязательств | | | |  |  | | |
|  | | |  |  | |  | |  | | | |
|  | Вероятно наличие личной заинтересованности (*возможности получения при исполнении должностных (трудовых) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг нематериального характера для себя или третьих лиц*), которая может привести к возникновению конфликта интересов | | | | | | | | | |  |
|  |  | | | | | | | | | |  |
|  | Урегулирование ситуации возможного возникновения конфликта интересов – письменное уведомление работодателя | | | | | | | | | |  |

1. Ситуации, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, изложены в приложении к Положению [↑](#footnote-ref-1)