

**Положение о конфликте интересов работников  
Лангепасского городского муниципального автономного учреждения  
«Центр по работе с детьми и молодежью «Фортуна» (далее – Положение)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр по работе с детьми и молодежью «Фортуна» (далее – учреждения), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

1. 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 учреждения 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 учреждения при урегулировании конфликта интересов;
  - защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.
2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения  
и его урегулирования**

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию коррупции.
2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.
3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:
  - при приеме на работу;
  - при назначении на новую должность;
  - при возникновении конфликта интересов.
5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6. Поступившая информация (декларация) должна быть тщательно проверена на внеплановом заседании комиссии по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
7. Декларация о конфликте интересов после изучения членами комиссии по противодействию коррупции направляется директору учреждения с предварительным заключением.
8. Директор учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов с учетом заключения комиссии и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.
9. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется конфиденциально.

#### IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1. Формы урегулирования конфликта интересов:
  - ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
  - 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;
  - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;
  - перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
  - расторжение трудового договора с работником учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
  - расторжение трудового договора с работником учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
  - иные формы разрешения конфликта интересов.
2. По письменной договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.
3. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

#### V. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:
  - руководствоваться интересами учреждения 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.