

**Приложение №6 к приказу  
МБУ «НМЦ»  
от 01.09.2021 №92**

**Положение о конфликте интересов  
в МБУ «НМЦ»**

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам общества либо учреждению, являющимся работодателем сотрудника. Федеральный закон № 273 «О противодействии коррупции» (от 25.12.2008) определяет конфликт интересов как ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми государственный гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ МБУ «НМЦ», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ «НМЦ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов МБУ «НМЦ» (далее - Положение) включает следующие аспекты:

Действие положения распространяется на всех работников МБУ «НМЦ» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**Обязанности работников** в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУ «НМЦ» - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

МБУ «НМЦ» берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для МБУ «НМЦ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы МБУ «НМЦ» может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

МБУ «НМЦ» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУ «НМЦ» 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность или рабочее место, предусматривающее выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУ «НМЦ»;
- увольнение работника из МБУ «НМЦ» по инициативе работника;
- 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.

Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заместитель директора по АХР, ответственный за противодействие коррупции МБУ «НМЦ» рассматривается коллегиально, с привлечением руководителей структурных подразделений, заместителей директора, начальника отдела кадров, главных специалистов по работе с молодежью.