Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Белоглинский историко-краеведческий музей»

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган ТК К.Н.Лычагин 30.12.2016 г.

**УТВЕРЖДЕНО** 

Директор МБУК Белоглинский историкокраеведческиймузей»

Н.А.Жарикова

30. № 2046 г. Приказ № 1 от 30. Ш.2016

#### положение

## о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников

## МБУК Белоглинский историко-краеведческиймузей»

#### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МБУК Белоглинский историко-краеведческий музей» (далее Положение) разработано на основе:
  - Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 ч..33,48).

Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

- 1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников музея с другими участниками производственных отношений, профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников учреждения.
- 1.3. Данное положение это локальный нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

#### и. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

- 2.1. Участники трудовых отношений сотрудники МБУК «Белоглинский историкокраеведческий музей».
- 2.2. Конфликт интересов работника ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника.
- 2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## III. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников музея вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## IV. СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Музея:
  - 1. Использование с личной заинтересованностью возможностей работников учреждения;
  - 2. Получение работником музея подарков и иных услуг от иных работников музея, посетителей музея;
  - 3. Нарушение работником музея Устава, локальных нормативных актов Работник Музея нарушает Устав, локальные нормативные акты учреждения, общепринятые этические нормы;
  - 4. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников музея.

## V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В МУЗЕЕ

- 5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в музеее положены следующие принципы:
  - 1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - 2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для музея при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - 3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - 4. Соблюдение баланса интересов музея и работника при урегулировании конфликта интересов;
  - 5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) музеем.

# VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА В МУЗЕЕ

6.1. Работник музея, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками трудовых отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

- 6.2. Комиссия берет 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 серьезности возникающих для Музея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы музей 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.
- 6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников музея. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. 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 школы.
- 6.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников музея или их 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 работников музея;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами музея;
  - увольнение работника из музея по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности музея и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

#### VII.ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ МУЗЕЯ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами музея без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МУЗЕЯ

- 8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в музее реализуются следующие мероприятия:
- 1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников музея, учитываются мнения сотрудников в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- 2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники трудовых отношений;
- 3. Обеспечивается информационная открытость музея в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами музея;
- 5. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.
- 8.2. В случае возникновения конфликта интересов работники музея незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора музея.
- 8.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;
- 8.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;
- 8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- 8.6. До принятия решения Комиссии директор музея в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, и иных отношений;
- 8.7. Все работники Музея несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Разработано рабочей группой от 30.12.2016