

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
"КРАСНОСЕЛЬКУПСКИЙ РАЙОННЫЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ"

ПРИКАЗ

03.06.2019 г.

№ 44 о/д

с. Красноселькуп

Об утверждении нормативно-правового акта

В целях принятия мер по предупреждению коррупции, на основании статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (ред. от 30.10.2018), Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013, приказа Управления по культуре и молодежной политике Администрации МО Красноселькупский район от 27 мая 2019 №34 о/д,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников муниципального учреждения культуры "Красноселькупский районный краеведческий музей" (МУК "КРКМ").
2. Действие указанного в п.1 Положения вступает в силу с момента подписания и распространяет своё действие на правоотношения возникшие с 1 января 2019 года.
3. Кругловой Оксане Александровне (документовед) ознакомить работников музея с Положением под подписью.
4. Михалап Наталье Александровне (учёный секретарь музея) ответственному лицу по администрированию интернет-сайта <http://красноселькупский-музей.рф> разместить на сайте данный приказ.

Приложение: Положение о конфликте интересов работников муниципального учреждения культуры "Красноселькупский районный краеведческий музей" (МУК "КРКМ") на 6 л. в 1 экз.

Директор

(наименование должности)



(личная подпись)

М.И. Федорова

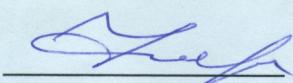
(расшифровка подписи)

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
"КРАСНОСЕЛЬКУПСКИЙ РАЙОННЫЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ"
(МУК "КРКМ")
(далее - Положение)

ПРЕДИСЛОВИЕ

РАЗРАБОТАН: МУК "Красноселькупский РКМ"

УТВЕРЖДЕН: Приказом № 44 от от " 03 " 06 2019 г.



Федорова М.И./ директор музея

ИСПОЛНИТЕЛЬ Круглова О.А. /документовед



Круглова О.А. /документовед

ВВОДИТСЯ с " 01 " 01 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В МУЗЕЕ	3
III. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МУЗЕЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ	4
IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	5
V. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЁМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ	6
VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МУЗЕЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	6
VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	6

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о конфликте интересов работников муниципального учреждения культуры "Красноселькупский районный краеведческий музей" (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федерального закона Российской Федерации "О противодействии коррупции" от 25 декабря 2008 №273-ФЗ.

- положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального учреждения культуры "Красноселькупский районный краеведческий музей" (далее - музей, учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников музея в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

4. Под личной заинтересованностью работника музея понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками музея и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников музея.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В МУЗЕЕ

В основу по управлению конфликтов интересов в музее положены следующие принципы:

1. Обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка reputационных 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 интереса.

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

III. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МУЗЕЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников музея.

2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

а) Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

б) Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

в) Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

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

4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в музее ведет ответственное лицо по противодействию коррупции, назначенное директором музея по приказу.

5. Музей берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами комиссии по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для музея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

6.1. Решения, сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

6.2. Решение, что конфликт интересов имеет место при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

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

б) Добровольный отказ работника музея 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.

в) Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

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

д) Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами музея.

е) Увольнение работника из музея по инициативе работника.

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

7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 работникам и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам музея.

IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Положение устанавливает следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами музея без учёта своих интересов, интересов своих родственников и друзей.

2. Избегать (по возможности) ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

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

4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЁМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является документовед.

2. Полученная информация о конфликте интересов немедленно доводится до директора музея, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать десяти рабочих дней.

3. Рассмотрение полученной информации осуществляется комиссией, назначенной приказом директора музея.

4. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. решение комиссии оформляется протоколом, который передается директору музея.

5. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор музея в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МУЗЕЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник, может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

2. В случае совершения работником, директором музея умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Настоящее Положение утверждается приказом директора музея и вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 1 января 2019 года.

2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом директора музея.

3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

**Положение о конфликте интересов работников в
МУК "Красноселькупский районный краеведческий
музей"**

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью
6 (шесть) листов

Директор музея  /Федорова М.И.

"03" июня 2019 г.

