

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом МБУ

«Усть-Майский краеведческий

музей им. В.Г. Прокопьевой»

от 28 декабря 2024 г. №62-ОД

Николаева Н.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Муниципального бюджетного учреждения
«Усть-Майский краеведческий музей им. В.Г. Прокопьевой»

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее – Положение) Муниципального бюджетного учреждения «Усть-Майский краеведческий музей им. В.Г. Прокопьевой» (далее по тексту «Музей») разработано с учетом требований законодательства Российской Федерации, на основании, в соответствии и во исполнение норм и положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г., Указа Президента Российской Федерации от 22.12.2015 г. № 650 «О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации», Устава МБУ «Усть-Майский краеведческий музей», Правил внутреннего трудового распорядка Музея.

1.2. Основными целями Положения являются установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Музея в ходе выполнения ими своих обязанностей («служебных», «должностных», «трудовых», «профессиональных» обязанностей), определение системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Музея.

Основной задачей деятельности Музея по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Музея на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Музея, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности Музея или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом Музея.

1.3. Понятия, содержащиеся в Положении, используются в значениях, определенных законодательством Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Усть-Майского краеведческого музея и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Знание и соблюдение работниками Музея Положения является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины. Содержание Положения доводится до сведения всех работников Музея.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

«конфликт интересов» - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Музея влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих обязанностей (осуществление полномочий);

«личная заинтересованность» - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Музея, указанным в настоящем пункте, 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 работник Музея, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

«лица, заинтересованными в совершении Музеем тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами» - руководитель (заместитель руководителя) Музея, а также лицо, входящее в состав органов управления Музея или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Музея, крупными потребителями товаров (услуг), производимых Музеем, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Музеем, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Музея;

«возможности Музея» - принадлежащие Музею имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области основной деятельности, предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах Музея, имеющая для него ценность;

«близкие родственники» - родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки) (ст. 14 Семейного кодекса Российской Федерации); супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки (ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации); родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки (ст. 25.6 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

2.2. Работники Музея при выполнении своих обязанностей должны соблюдать интересы Музея, прежде всего в отношении уставных целей и задач его деятельности; руководствоваться интересами Музея 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.

Работники Музея при выполнении своих обязанностей не должны использовать возможности Музея или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Музея.

2.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Музее положены следующие принципы: приоритетное применение мер по предупреждению коррупции; обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Музея при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов Музея и работника Музея при урегулировании конфликта интересов; защита работника Музея от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Музея и урегулирован (предотвращен) Музеем.

3. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МУЗЕЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов

(возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов), личной заинтересованности работника Музея.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов, о личной заинтересованности осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов, личной заинтересованности в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

При нахождении работника Музея в служебной командировке либо при ином его отсутствии на рабочем месте, при неисполнении данным работником своих обязанностей, раскрытие сведений о конфликте интересов, о личной заинтересованности осуществляется данным работником в срок не позднее 1 (одного) рабочего дня, следующего за днем появления данного работника на своем рабочем месте либо с момента возобновления исполнения им своих обязанностей.

3.3. Директором Усть-Майского краеведческого музея из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Усть-Майского краеведческого музея и лица, ответственного за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов соответствующего сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Указанное сообщение работника Музея передается ответственному за мероприятия по противодействию коррупции и профилактику коррупционных нарушений в Музее, а также подлежит регистрации в течение 2 (двух) рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Музея о конфликте интересов, о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

На полученном сообщении работника Музея ставится отметка о регистрации сообщения с указанием даты и номера регистрации, ФИО и должности лица, зарегистрировавшего сообщение.

Копия зарегистрированного сообщения передается не позднее 1 (одного) рабочего дня со дня его регистрации работнику Музея, предоставившему сообщение.

Журнал регистрации сообщений хранится (постоянно) в уполномоченном структурном подразделении Музея.

3.4. Музей берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.5. Поступившая информация в течение 7 (семи) рабочих дней с момента получения ответственным за мероприятия по противодействию коррупции и профилактику коррупционных нарушений в Музее должна быть им тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Музея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

При признании ситуации конфликтом интересов, установлении заинтересованности работника Музея, ответственный за мероприятия по противодействию коррупции и профилактику коррупционных нарушений в Музее рекомендует принять меры (способы) разрешения/предотвращения/урегулирования конфликта интересов или по недопущению его возникновения, меры ответственности по отношению к работнику Музея.

3.7. Предотвращение и (или) урегулирование конфликта интересов осуществляется путем отвода или самоотвода работника Музея в установленном порядке, а также может состоять в изменении должностного или служебного положения работника Музея, являющегося стороной конфликта интересов, заинтересованным лицом, вплоть до его отстранения от исполнения обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

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

- ограничение доступа работника Музея к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Музея;
- временное отстранение работника Музея от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Музея на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником Музея принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника Музея от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Музея;
- увольнение работника Музея по инициативе работника;
- увольнение работника Музея по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Музея по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 Музея и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Музея.

3.9. В любом случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Музей, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Музея в отношении существующей или предполагаемой сделки оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу управления Музея или органу надзора за его деятельностью (органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя) до момента принятия решения о заключении сделки.

Порядок принятия решения об одобрении сделок с участием подведомственного Минкультуры России федерального бюджетного учреждения, в совершении которых имеется заинтересованность, утвержден Минкультуры России.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Соблюдение требований и принципов Положения является одним из критериев нравственной зрелости работника Усть-Майского краеведческого музея и учитывается при оценке его деловой репутации. Соблюдение работниками Музея Положения учитывается при наложении дисциплинарных взысканий.

4.2. При приеме на работу в Усть-Майский краеведческий музей непосредственный руководитель обязан ознакомить принимаемое лицо с содержанием Положения.

4.3. Работник Музея имеет право получать информацию, имеющую значение для эффективной работы Российского этнографического музея и качественного выполнения своих обязанностей.

При возникновении вопросов по Положению работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и/или к ответственным за мероприятия по противодействию коррупции и профилактику коррупционных нарушений в Музее.

4.4. Нарушением Положения признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Положением принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника, Музея, Минкультуры России.

В случае нарушения Положения, следствием которого может являться нанесение ущерба репутации Усть-Майского краеведческого музея как муниципального бюджетного учреждения культуры и статусу работника Музея как работника сферы культуры, нарушивший Положение работник Музея обязан дать свои письменные объяснения руководству Музея.

Несоблюдение Положения может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Усть-Майского краеведческого музея в отношении нарушителей требований Положения мер гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Все категории работников Музея обязаны ознакомиться с настоящим Положением под роспись. Не реже чем 1 (один) раз в год работники Музея должны в письменной форме подтверждать свое согласие соблюдать положения настоящего Положения.

4.5. Неотъемлемыми частями настоящего Положения являются следующие приложения:

- Приложение №1. Форма сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- Приложение №2. Форма журнала регистрации сообщений работников Музея о конфликте интересов, о наличии личной заинтересованности.

(ФОРМА)

_____ (наименование должности, ФИО лица ответственного за прием
обращений либо руководителя учреждения)

_____ (ФИО, должность)

от _____

_____ (ФИО, должность работника учреждения,
контактный телефон)

Сообщение**о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

(нужное подчеркнуть)

Сделка/договор/контракт/соглашение (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица: _____

_____ .
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

_____ .
Обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная
заинтересованность: _____

_____ .
Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, представившее
уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений
_____ «__» _____ 20__ г.

