

Утверждено

Приказом МКУК МЮК

от 03.03.2015 № 15-н

## ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников МКУК МЮК

### 1. Общие положения

Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МКУК «Мемориальный музей Ю.В. Кондратюка (А.И. Шаргей)» муниципального образования Крыловский район (далее - Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Краснодарского края от 23 июля 2009 года № 1798-КЗ «О противодействии коррупции в Краснодарском крае».

Под **конфликтом интересов** работников понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), 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 указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в Учреждение, с положением о конфликте интересов (далее - Положение) производится в

соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

## **2. Круг лиц, подпадающих под действие Положения**

Действие Положения распространяется на:

- всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности;
- работников, выполняющих работу по совместительству;
- физических и юридических лиц, сотрудничающих с учреждением, в этом случае, условия и обязательства должны быть закреплены в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

## **3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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.

3.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- 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.

4.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать

их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

5.1. В учреждении возможно установление различных видов раскрытия интересов, в том числе:

- 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 ситуации конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации на соблюдение норм поведения работников учреждения (в случае проведения такой аттестации)

5.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора учреждения уведомления о возможности личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5.3. Указанное в пункте 5.2 настоящего Положения уведомление о возможности личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей работника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений о возможной личной заинтересованности при

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам с использованием всей имеющейся в учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица (или) учреждения, с которыми работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- представление гражданами при приеме на должность, включенную в Перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений, декларации о конфликте интересов (приложение № 3 к Положению о конфликте интересов);

- представление ежегодно работниками, замещающими должности, включенные в Перечень должностей с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов;

- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок с третьими лицами.

5.4. К числу способов разрешения возникшего конфликта интересов в учреждении относятся:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной

информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника учреждения и 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;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключая конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов;

- отказ работника от своего интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника из учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или

- ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации;

- ограничение на принятие единоличных решений;

- ведение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности учреждения.

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

5.6. 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.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

## **6. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей и при принятии решений по вопросам деятельности учреждения обязан:

- при принятии решений соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

- 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;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов работников;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения.

6.2. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

#### **7. Определение лиц ответственных за прием сведений о возникновении конфликта интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Лицом ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является председатель комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию вопросов о конфликте интересов, либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении, или лицо назначенное приказом учреждения.

7.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о комиссии по соблюдению требований к урегулированию вопросов о конфликте интересов.

#### **8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданскоправовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.