

приказом директора МБУ «Чудовский краеведческий музей»



Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в МБУ «Чудовский краеведческий музей»

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) в муниципальном бюджетном учреждении «Чудовский краеведческий музей» (далее - Музей), разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 г., разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Музея является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанно-

стей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. Положение о предотвращении и урегулированию конфликта интересов - это внутренний документ Музея, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Музея в ходе выполнения ими трудовых

3. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Действие Положения распространяется на всех работников Музея вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ В МУЗЕЕ

В основу работы по управлению конфликтов интересов в Музее положены следующие принципы:

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Музея при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.4. Соблюдение баланса интересов Музея и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Музея обязан:

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Музея - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

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

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МУЗЕЯ

6.1. Для раскрытия конфликта существуют следующие возможные варианты раскрытия конфликта интересов:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

6.3. Музей принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. 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.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Музей может использовать следующие способы, в том числе:

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

6.5.2. 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.

6.5.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

6.5.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

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

6.5.6. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.

6.5.7. Увольнение работника из организации по инициативе работника.

6.5.8. 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.

6.6. 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.

6.7. 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Музея.

6.8. Для предотвращения конфликта интересов работников Музея необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников МБУ «Чудовский краеведческий музей»».

7. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЯ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

7.1.1. Представитель трудового коллектива Музея.

7.1.2. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Музее.

7.2. Полученная информация Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, немедленно доводится до сведения директора Музея, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать десять рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции в МБУ «Чудовский краеведческий музей» (далее - Комиссия).

7.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, возможно в заседании Комиссии по его желанию.

7.6. Полученная информацией Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

7.6.1. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Музея.

7.6.2. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

7.6.3. Окончательное решение возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Музея в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МУЗЕЯ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1. За несоблюдение Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБУ «Чудовский краеведческий музей» работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8.2. За неприятие работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

26.12.2017 Вакс- /Васильева С.В./
26.12.2017 Ознакомлена Ю. /Осипова К.А./
26.12.2017. Ознакомлена Ю. /Ходякова/
02.09.2021. Ознакомлена Ю. (Тришкова А.И.)