

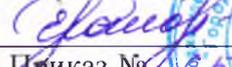
**РАССМОТРЕНО:**

на собрании Трудового коллектива  
МБУК «ГКМ»

Протокол № 2 от «30» ИЮНЯ 20 15 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

директор муниципального бюджетного учреждения  
культуры Анжеро-Судженского городского округа  
«Городской краеведческий музей»

  
МБУК «ГКМ» Е.В. Нанарина  
Приказ № 35 от «30» ИЮНЯ 20 15 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АНЖЕРО- СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОДСКОЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ»

Анжеро-Судженск

2015

## **1. Общие положения**

- 1.1. Положение о конфликте интересов в МБУК «ГКМ» разработано в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в муниципальном бюджетном учреждении культуры Анжеро-Судженского городского округа «Городской краеведческий музей» (далее МБУК «ГКМ»).
- 1.2. Настоящее Положение регламентирует деятельность сотрудников и рабочей группы по противодействию коррупции в МБУК «ГКМ».
- 1.3. Правовую основу деятельности сотрудников МБУК «ГКМ» составляют Конституция Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, Устав МБУК «ГКМ».
- 1.4. Действие положения распространяется на всех работников МБУК «ГКМ» вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающие с МБУК «ГКМ» на основе гражданско-правовых договоров.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУК «ГКМ»**

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУК «ГКМ» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования**

- 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;

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена Рабочей группой с целью оценки серьезности возникающих для МБУК «ГКМ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов (См. Приложение 1 – «Типовые ситуации и возможные способы их урегулирования»).

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация 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. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

В каждом конкретном случае по договоренности МБУК «ГКМ» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

**5. Настоящее Положение действует до замены новым.**

**Типовые ситуации и возможные способы их урегулирования**

1. Работник МБУК «ГКМ» в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник МБУК «ГКМ» участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник МБУК «ГКМ» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, имеющей деловые отношения с МБУК «ГКМ», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации МБУК «ГКМ» принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник МБУК «ГКМ» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с МБУК «ГКМ» или намеревается установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия

решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник МБУК «ГКМ» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МБУК «ГКМ», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник МБУК «ГКМ» уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений МБУК «ГКМ» с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: рекомендовать отказаться от предложения, которое является предметом конфликта интересов.