

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЭКОЛОГО-КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ ГОРОДА МУРАВЛЕНКО»
(МБУК ЭКМ)

ПРИКАЗ

от 08 июня 2015 года

№ 44 - од

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Эколого-краеведческий музей города Муравленко»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013г №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», на основании приказа начальника Управления культуры и молодежной политики Администрации города Муравленко от 29.05.2015 № 164-од «О разработке и принятию подведомственными учреждениями Управления культуры и молодежной политики мер по предупреждению и противодействию коррупции», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Эколого-краеведческий музей города Муравленко», согласно приложению.
2. Документоведу (Шустова А.А.) ознакомить работников МБУК ЭКМ с Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Эколого-краеведческий музей города Муравленко».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.С. Каклеев

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Эколого-краеведческий музей города Муравленко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Эколого-краеведческий музей города Муравленко» (далее – Положение, учреждение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Под заинтересованными лицами понимаются:

- руководитель;
- работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.2 настоящего Положения лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью указанных в п. 1.2. настоящего Положения лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

1.5. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. Принципы работы по управлению конфликтом интересов

2.1. Основными принципами по управлению конфликтом интересов в учреждении являются:

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

3. Обязанности работников

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей 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. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции.

4.2. В учреждении установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

4.3. Рассмотрение представленных учреждению сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. Результатами рассмотрения сведений являются:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;
- ситуация, сведения о которой были представлены работником, является конфликтом интересов и нуждается в специальных способах урегулирования.

4.5. При разрешении конфликта интересов предусмотрены следующие способы:

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

- добровольный отказ работника учреждения 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;

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

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

- увольнение работника из учреждения 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

4.6. 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 учреждения.