

Республика Крым  
Министерство культуры  
Государственное бюджетное учреждение  
Республики Крым «Историко-культурный, мемориальный  
музей-заповедник «Киммерия М.А. Волошина»

**ПРИКАЗ**

«10» июня 2016г.

г. Феодосия

№ 100

**О введении в действие Положения о  
мерах по предотвращению и урегулированию  
конфликта интересов в  
Музее-заповеднике М.А.Волошина.**

Во исполнение положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Республики Крым от 22.07.2014 № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым», приказа Министерства культуры Республики Крым от 02.02.2016 года № 111-л «Об утверждении Плана мероприятий по противодействию коррупции на 2016 – 2017 годы в Министерстве культуры Республики Крым»

**ПРИКАЗЫВАЮ**

:

1. Утвердить и ввести в действие «Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РК «Историко-культурный, мемориальный музей-заповедник «Киммерия М.А.Волошина» с 10 июня 2016 года (Прилагается).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



Генеральный директор

Б.П. Полетавкин

Утверждено

Приказом от 10 июня 2016 г. № 100

**Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РК «Историко – культурный, мемориальный музей – заповедник «Киммерия М.А.Волошина»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач ГБУ РК «Историко – культурный, мемориальный музей – заповедник «Киммерия М.А.Волошина» (далее – «Музей-заповедник М.А.Волошина») систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Музее-заповеднике М.А.Волошина, и вступает в силу с момента подписания. Действие Положения распространяется на всех работников Музея.

1. Основной задачей «Музея-заповедника М.А.Волошина» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Основными принципами являются:

-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 «Музея – заповедника М.А.Волошина» 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).

3. Действие положения распространяется на всех работников «Музея-заповедника М.А.Волошина» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных 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.

## **II. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- 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.

## **III. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками «Музея-заповедника М.А.Волошина» и порядок его урегулирования**

7. В «Музее – заповеднике М.А.Волошина» устанавливаются 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов отдельными категориями работников «Музея – заповедника М.А.Волошина», согласно перечню должностей (приложение № 1 к настоящему Положению).

#### **IV. Меры по разрешению конфликта интересов**

8. В «Музее-заповеднике М.А.Волошина» предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9. Поступившая информация проверяется рабочей группой по противодействию коррупции в «Музее-заповеднике М.А.Волошина» с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Музея-заповедника М.А.Волошина 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 «Музея-заповедника М.А.Волошина».
- увольнение работника из «Музея – заповедника М.А.Волошина» 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.

11. Ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

## ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников ГБУ РК «Историко – культурный, мемориальный музей – заповедник «Киммерия М.А.Волошина» подлежащих обязательному декларированию конфликтов интересов

1. Генеральный директор
2. Заместитель генерального директора по развитию
3. Заместитель генерального директора по научной работе
4. Специалист по кадрам
5. Юрисконсульт
6. Заведующий отделом имущественных отношений, технической деятельности и планирования
7. Главный бухгалтер
8. Заведующие музеями
9. Заведующий отделом научно – фондовой работы
10. Заведующий отделом научно – экспозиционной и организационной работы
11. Заведующий отделом научно – информационной и организационной работы
12. Заведующий сектором научно – фондовой работы
13. Экономист, специалист по закупкам
14. Заведующие хозяйством

## ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

**1.** Работник «Музея – заповедника М.А.Волошина» 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.

**Пример:** работник по проведению закупок, принимающий решения о победителе, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

**2.** Работник Музея участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

**Пример:** руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

**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 «Музея – заповедника М.А.Волошина или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Музеем – заповедником М.А.Волошина, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

**Пример:** работник «Музея – заповедника М.А.Волошина», ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков.

Специалист по проведению процедуры закупки одного из потенциальных поставщиков является родственник работника «Музея – заповедника М.А.Волошина».

**Пример:** работнику, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности учреждения, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

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

**4.** Работник «Музея – заповедника М.А.Волошина» принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений «Музея – заповедника М.А.Волошина» с другой организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

**Пример:** другая организация имеет перед работником «Музея заповедника М.А.Волошина» долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника «Музея – заповедника М.А.Волошина» входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Музея с другой организацией, в которых другая организация очень заинтересована.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

**5.** Работник «Музея – заповедника М.А.Волошина» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с Музеем – заповедником М.А.Волошина, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

**Пример:** работник «Музея – заповедника М.А.Волошина», в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Музеем контрагентами, получает значительную скидку на товары другой организации, которая является поставщиком «Музея – заповедника М.А.Волошина».

**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 «Музея – заповедника М.А.Волошина» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

**Пример:** работник учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

**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.