

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения культуры**  
**Краснодарского края «Краснодарский краевой художественный музей**  
**имени Ф.А.Коваленко»**

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края «Краснодарский краевой художественный музей имени Ф.А.Коваленко» (далее – ГБУККК ККХМ, музей) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Используемые в Положении понятия и определения:

**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 ГБУККК ККХМ, способные привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУККК ККХМ, работником которого он является;

**личная заинтересованность работника** - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц»;

**Положение о конфликте интересов** (далее - Положение) - это внутренний локальный акт ГБУККК ККХМ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников музея в ходе выполнения ими трудовых обязанностей;

**комиссия по урегулированию конфликта интересов** (далее - Комиссия) - это комиссия, созданная приказом директора ГБУККК ККХМ для выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников музея.

II. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

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



2.2. Целью Положения о конфликте интересов является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников музея и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого ГБУККК ККХМ

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

### III. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников ГБУККК ККХМ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### IV. Основные принципы управления конфликтов интересов в ГБУККК ККХМ

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов музея положены следующие принципы:

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

### V. Обязанности работников в связи раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник ГБУККК ККХМ обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами музея без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работников ГБУККК ККХМ

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



- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работы;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 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. ГБУККК ККХМ принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией 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 ГБУККК ККХМ может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- 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 музея;
- увольнение работника из музея 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.

6.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГБУККК ККХМ 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.

## VII. 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:

- заместители директора;
- руководители подразделений;
- специалист по кадрам (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в ГБУККК ККХМ (далее - ответственное лицо);

7.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до председателя Комиссии, который назначает срок ее рассмотрения.

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

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится созданной Комиссией.

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

7.6. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора музея. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор музея в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

## VIII. Ответственность работников ГБУККК ККХМ за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

8.2. За неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.