



ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Музей Природы и Человека»

ПРИКАЗ

«03» 02 2025 года

№ 25 /01-02

г. Ханты-Мансийск

Об утверждении Положения
о конфликте интересов работников
в бюджетном учреждении
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Музей Природы и Человека»

В целях реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 сентября 2008 года № 86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», руководствуясь распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26 сентября 2014 года № 531-рп «О типовом Положении о конфликте интересов работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека» (далее – Учреждение).

2. Признать утратившими силу приказы Учреждения:

2.1. от 24 декабря 2020 года № 209/01-02 «Об утверждении Положения о конфликте интересов работников в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека»;

2.2. от 17 апреля 2023 года № 100/01-02 «О внесении изменений в приложение к приказу БУ «Музей Природы и Человека» от 24 декабря 2020 года № 209/01-02 «Об утверждении Положения о конфликте интересов работников в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека».

3. Помощнику директора 1 категории Перминой Д.В. ознакомить работников Музея под роспись.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по общим вопросам Фугаеву Е.Ю.

Директор

И.А.Яшков

Приложение
к приказу бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Музей Природы и Человека»
от 03.02.2015 № 25/01-02

**Положение о конфликте интересов работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Музей Природы и Человека»**

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека» (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югра «Музей Природы и Человека» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление с Положением граждан, поступающих на работу в Учреждение, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ).

1.3.1. Порядок рассмотрения уведомлений руководителей государственных учреждений, государственных унитарных предприятий автономного округа, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является автономный округ, о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и осуществления контроля за исполнением требований законодательства и иных правовых актов в сфере противодействия коррупции государственными учреждениями и государственными унитарными предприятиями, а также хозяйственными обществами, фондами, автономными некоммерческими организациями, единственным учредителем (участником) которых является автономный округ, утвержден постановлением Правительства автономного округа от 27 июня 2014 года № 229-п «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществах, товариществах, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра».

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулирования конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работников учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственность за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо Учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения аттестаций, принятых в Учреждении;
- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов работника изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю Учреждения.

4.2. Руководитель Учреждения рассматривает декларацию работника о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения

рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов работника осуществляется руководителем Учреждения и должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Учреждения;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

V. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- 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 конфликт интересов и сообщать о возможности его возникновения работодателю;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Приложение к
Положению о конфликте интересов работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Музей Природы и Человека»

Директору
БУ «Музей Природы и Человека»

(ФИО работника, заполнившего

декларацию и его должность

структурное подразделение)

Декларация о конфликте интересов

Перед заполнением декларации <1> я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения руководителей, работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Музей Природы и Человека» (далее – Учреждение) и Положением о конфликте интересов Учреждения.

I. Внешние интересы или активы	
1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете ли другой любой другой интерес:	
1.1. В активах учреждения?	
1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с учреждением (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?	
1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с учреждением или ведет с ней переговоры?	
1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте учреждения?	
1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением? В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции?	
2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров и т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:	
2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с учреждением?	
2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с учреждением или ведет с ней переговоры?	
2.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением?	
3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами учреждения в любой форме, включая,	

но не ограничиваясь, приобретение или отчуждение каких-либо активов (имущества) или возможности развития бизнеса или бизнес-проектами?	
II. Личные интересы и честное ведение бизнеса	
4. Участвовали Вы в какой-либо сделке от лица учреждения (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?	
5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между учреждением и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с учреждением?	
6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные учреждением?	
III. Взаимоотношения с государственными служащими	
7. Производили ли Вы платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия, или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса учреждения?	
IV. Инсайдерская информация	
8. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежавшую учреждению и ставшую Вам известной по работе или разработанную Вами для учреждения во время выполнения своих обязанностей?	
9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых интересах, какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо связанную с учреждением информацию, ставшую Вам известной по работе?	
V. Ресурсы организации	
10. Использовали ли Вы средства учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации учреждения или вызвать конфликт с интересами организации?	
11. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью учреждения?	
VI. Равные права работников	
12. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники (родители, супруги, дети, братья, сестры) в учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством?	
13. Работает ли в учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?	
14. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в учреждение или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на	

вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

VII. Подарки и деловое гостеприимство

15. Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства?

VIII. Другие вопросы

16. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

В случае положительного ответа на любой из вопросов разделов I-VIII необходимо изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

IX. Декларация о доходах

17. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

18. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными и правдивыми и соответствуют действительности.

« » 20 г.

Подпись