

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного
учреждения культуры города Москвы
"Мемориальный музей космонавтики"
от 14 декабря 2016 г. № 268

**Положение о конфликте интересов в
Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы
«Мемориальный музей космонавтики»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Мемориальный музей космонавтики» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2 Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Мемориальный музей космонавтики» (далее – Музей) и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Музея.

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

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Музея, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Музея под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Определения и понятия

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Музея влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Музея и правами и законными

интересами Музея, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Музея.

Личная заинтересованность работника Музея - заинтересованность работника Музея, связанная с возможностью получения работником Музея 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 – это внутренний документ Музея, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Музея в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц, подпадающих под действие положения

3.1 Действие положения распространяется на всех работников Музея вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Музее положены следующие принципы:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 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) Музеем.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1 Работник Музея при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Музея, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- 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;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Музея и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1 В Музее возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 проведения ежегодных аттестаций работников.

6.2 Музей берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.3 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Музея рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.4 Следует иметь в виду, что 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 Музей 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 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.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1 Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие директор Музея, его заместители, руководители структурных подразделений и т.д.

8. Ответственность работников за несоблюдение Положения

8.1 За несоблюдение Положения работниками Музея устанавливаются меры ответственности, предусмотренные ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

8.2 В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Музея могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

увольнение по соответствующим основаниям (п. 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части 1 ст. 81 и п. 1 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации).
