

Приложение
к приказу
от 12 сентября 2018 г. № 91-од

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
Бюджетного учреждения
культуры города Москвы
"Государственный музей
обороны Москвы"


Е.В.Сереброва

" 12 " сентября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении
культуры города Москвы "Государственный музей обороны Москвы"**

1. Цель настоящего Положения - своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Государственный музей обороны Москвы" (далее - Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств. Условие об обязательности соблюдения настоящего Положения при необходимости может включаться в заключаемые Учреждением трудовые договоры.

3. Используемые в Положении понятия и определения раскрываются в Положении о противодействии коррупции Учреждения.

4. Управление конфликтом интересов в Учреждении строится на следующих принципах:

– обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для Учреждения по каждому конфликту интересов;

– строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

– соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

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

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать потенциальный и возникший конфликт интересов;

– содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования Учреждения.

6. Раскрытие сведений о конфликте интересов работников и возможных конфликтах интересов других работников производится в порядке, установленном Положением.

7. Должностным лицом, ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов, является работник Учреждения, ответственный за реализацию антикоррупционной политики, а в его отсутствие – непосредственный руководитель, сообщившего о конфликте интересов.

8. Учреждение гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия работником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Учреждения и третьими лицами.

9. Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с целью оценки рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

10. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

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

– добровольный отказ работника или его отстранение (полное 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 трудовыми обязанностями;

– перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

– отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника по собственному желанию;
- при наличии оснований – увольнение работника по инициативе Учреждения.

Ответственными лицами могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учётом мнения и предложений самого работника, вовлечённого в конфликт.

Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для Учреждения.

11. Неисполнение возложенных на работников обязанностей, установленных настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.
