

Приложение 1 к приказу
от «31» мая 2026 г. № 513

Положение
о конфликте интересов в МГОМЗ
(версия 1)

Разработан:
дирекцией по безопасности музея

1. Общие положения

1.1. Положение является локальным нормативным актом МГОМЗ, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов в МГОМЗ разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, размещенными на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 28.03.2014, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы.

1.3. Действие Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МГОМЗ и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные понятия и термины, сокращения

2.1. Положение - положение о конфликте интересов в МГОМЗ.

2.2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми это должностное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.4. Уведомление - уведомление о возможной личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.5. Комиссия - комиссия по противодействию коррупции.

2.6. Журнал - журнал регистрации уведомлений о возможной личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов и деклараций конфликта интересов.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МГОМЗ

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МГОМЗ положены следующие принципы:

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

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

4.1. Работники в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МГОМЗ 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.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. В МГОМЗ устанавливаются следующие 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 путем заполнения декларации конфликта интересов.

5.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине (болезнь, командировка, отпуск) на рабочем месте - при первой возможности уведомить об этом директора МГОМЗ.

5.3. Уведомление составляется по форме согласно приложению 1 к Положению и представляется заместителю директора по безопасности музея. К Уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.4. Уведомление и декларация конфликта интересов (приложение 4 к Положению) в день поступления подлежат обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о возможной личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов и деклараций конфликта интересов. Журнал по форме согласно приложению 2 к Положению хранится у заместителя директора по безопасности музея и ведется должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МГОМЗ.

5.5. Копии Уведомлений и деклараций конфликта интересов с отметкой о регистрации выдаются уведомителям (декларантам) на руки под подпись в Журнале либо направляются по почте с уведомлением о вручении.

5.6. МГОМЗ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.7. Уведомление не позднее одного рабочего дня, следующего за днем регистрации, представляется директору заместителем директора по безопасности музея с целью оценки серьезности возникающих для МГОМЗ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.8. Типовые ситуации конфликта интересов и возможные способы урегулирования приведены в приложении 3 к Положению.

5.9. По результатам рассмотрения Уведомления, поступившего в МГОМЗ, должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.10. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.11. В случае если директор принимает решение о том, что конфликт интересов имеет место, то назначенная в МГОМЗ комиссия по противодействию коррупции избирает способы его разрешения (указанный ниже перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим, поэтому в каждом конкретном случае может быть использован иной способ его урегулирования):

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МГОМЗ 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 МГОМЗ;
- увольнение работника из МГОМЗ 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.

5.12. Проверка Уведомления осуществляется Комиссией в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению директора либо председателя Комиссии.

5.13. В случае если член Комиссии оказывается заинтересованным лицом, то такой член Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

5.14. Работник, подавший Уведомление, личное участие в заседании Комиссии принимает по его желанию.

5.15. Уведомление всесторонне изучается Комиссией и по нему принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или о его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

5.16. Работниками МГОМЗ декларация конфликта интересов заполняется по решению директора МГОМЗ на основании предложений комиссии по противодействию коррупции в МГОМЗ при проведении проверки.

6. Ответственность работников МГОМЗ за несоблюдение требований Положения

6.1. За несоблюдение требований Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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

Приложение 1
к Положению

Директору МГОМЗ

ОТ _____
(Ф.И.О., должность)

**Уведомление
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к
конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____.

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____.

Предлагаемые (принятые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____.

« ____ » _____ 20 ____ г.

подпись

Типовые ситуации конфликта интересов и возможные способы урегулирования

1. Работник 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.

Возможный способ урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник принимает решение о закупке МГОМЗ товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможный способ урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

4. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника; оказание помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств.

5. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений МГОМЗ с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

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

6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги

от иной организации, которая имеет деловые отношения с МГОМЗ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника.

7. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника МГОМЗ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

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.

8. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможный способ урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением должностных обязанностей.