

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЪЕДИНЕННЫЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ  
ИСТОРИКО-АРХИТЕКТУРНЫЙ И ПРИРОДНО-ЛАНДШАФТНЫЙ  
МУЗЕЙ-ЗАПОВЕДНИК»

ПРИКАЗ

«24» октября 2016 г.

№ 616

**Об утверждении Положения о конфликте  
интересов в МГОМЗ**

В целях реализации Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Закона города Москвы от 17.12.2014 № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве», приказываю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов (Приложение к приказу).
2. Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в МГОМЗ организовать ознакомление с Положением всеми сотрудниками МГОМЗ.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.И. Худяков

## **Положение о конфликте интересов**

**1.** Настоящее положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МГОМЗ (далее – Учреждения) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

**2.** Положение является локальным нормативно-правовым актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**3.** Действие Положения распространяется на всех сотрудников 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 хозяйствственные договоры.

**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 сотрудника и возможных конфликтах интересов других работников производится в определенном действующим законодательством порядке.

**7.** Ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов является комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), а в отдельных случаях - непосредственный руководитель сотрудника, сообщившего о конфликте интересов, или иное должностное лицо,

назначенное в установленном порядке Комиссией.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают руководителю Учреждения, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

8. Учреждение гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия сотрудником 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.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного сотрудника и взыскания причинённого работнику и Учреждению материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.

9. Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с целью оценки серьёзности возникающих для Учреждения 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 сотрудника 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 сотрудника 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 работнику принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение сотрудника по собственному желанию;
- при наличии оснований – увольнение работника по инициативе Учреждения.

Комиссией 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 сотрудника, вовлечённого в конфликт.

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

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

