

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУК г. Москвы

"Государственный музей

Владимира Высоцкого"



Н.В. Высоцкий

2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
"ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МУЗЕЙ ВЛАДИМИРА ВЫСОЦКОГО"**

Настоящее Положение о порядке урегулирования конфликтов интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Государственный музей Владимира Высоцкого" (далее - Положение, Музей) разработано на основе антикоррупционного законодательства Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», антикоррупционного законодательства города Москвы и Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 г., разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Протокола № 20 заседания Совета при Мэре Москвы от 24.05.2016г.

**1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ**

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Музея является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Положение о порядке урегулирования конфликтов интересов - это внутренний локальный документ Музея, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Цели Положения:

- предотвращение и урегулирование конфликтов интересов работников, а значит и возможных их негативных последствий в деятельности Музея;
- оптимизация взаимодействия работников с другими участниками трудового процесса;

1.4. Основной задачей данного Положения является профилактика конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества не в результате надлежащего исполнения работником своих профессиональных обязанностей.

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства и Работодателя в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных или иных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных или иных правонарушений.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника может склонить его к ненадлежащему исполнению своих должностных обязанностей. При этом возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации организации работодателя.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника в незаконном использовании своего служебного положения для извлечения доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие Положения распространяется на всех работников Музея вне зависимости от занимаемой должности.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В МУЗЕЕ

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

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

Работники Музея в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Музея – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.4. 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. Для раскрытия конфликта существуют следующие возможные варианты 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 конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

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

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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. В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Музей может использовать следующие 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 могут привести к конфликту 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 организации;
- увольнение работника из организации 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. В каждом конкретном случае по договоренности Музея и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Музея.

7. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

7.1 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, назначается заместитель директора Музея Лапунова Л.П., ответственная за противодействие коррупции. Полученная информация рассматривается коллегиально, с привлечением директора, заместителя директора, заведующих отделами.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ МУЗЕЯ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

8.1. За несоблюдение Положения работник может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

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