



Федеральное государственное
бюджетное учреждение культуры
«Государственный музей-заповедник
«Петергоф»
(ГМЗ «Петергоф»)

ПОЛОЖЕНИЕ

19.12.2019 № 3065/01-05

Санкт-Петербург, Петергоф

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
Е.Я. Кальницкая

Введено в действие приказом
генерального директора от

19.12.2019 № 1489



О конфликте интересов

Положение о конфликте интересов Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Государственный музей-заповедник «Петергоф» (далее – Учреждение, ГМЗ «Петергоф») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

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

1.2. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

2. Используемые в Положении о конфликте интересов понятия и определения

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. Положение о конфликте интересов (далее Положение) – это локальный нормативный—документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.2. индивидуальное рассмотрение при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.1.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.1.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

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

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

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

5.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

6.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

6.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем подачи Уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление) на имя генерального директора ГМЗ «Петергоф». Образец Уведомления представлен в

Приложении 1 к данному Положению. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Уведомление регистрируется в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Журнал) (приложение № 2 к настоящему Положению).

6.4. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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.

6.6. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

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

6.6.2. добровольный отказ работника Учреждения 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;

6.6.3. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

6.6.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.6.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

6.6.6. увольнение работника из организации по инициативе работника;

6.6.7. 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.

6.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрения этих сведений

7.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

7.1.1. заместители генерального директора;

7.1.2. руководители подразделений (начальники служб, начальники и заведующие отделов/секторов);

7.1.3. менеджер по персоналу (при приеме на работу);

7.1.4. лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до генерального директора Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать десять рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом генерального директора Учреждения.

7.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, возможно в заседании комиссии по его желанию.

7.6. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения генерального директора Учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8.Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов 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.

Начальник отдела внутреннего контроля

О.Н. Волкова

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель генерального директора
по экономическому развитию

Н. А. Денисова

Начальник отдела кадров

А. А. Смирнова

Начальник отдела по правовым вопросам

А.Ю. Беляков

Председатель первичной профсоюзной организации

А. А. Беликов

Приложение №1
к Положению о конфликте интересов

Генеральному директору ГМЗ «Петергоф»
от _____
(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности, которая приводит
или может привести к конфликту интересов

Я,

(Ф.И.О., замещаемая должность)

уведомляю о том, что:

1)

_____ ;
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может
привести к возникновению конфликта интересов)

2)

_____ ;
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может
негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3)

_____ .
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

" __ " 20 __ г.

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

Ознакомлен:

_____ (должность, Ф.И.О. непосредственного
начальника работника,
представляющего уведомление)

_____ (дата, подпись)

Регистрационный номер
в журнале регистрации уведомлений

Дата регистрации уведомления

" __ " 20 __ г.

_____ (фамилия, инициалы лица,
зарегистрировавшего уведомление)

_____ (подпись лица,
зарегистрировавшего уведомление)

Приложение №2

Журнал регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов