

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБУК г. Москвы  
"Галерея Ильи Глазунова"  
от 30.12.2015 № 92

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об урегулировании конфликта интересов (личной**  
**заинтересованности) в Государственном бюджетном**  
**учреждении культуры города Москвы**  
**«Московская государственная картинная галерея**  
**народного художника СССР Ильи Глазунова»**

1. Настоящее Положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московская государственная картинная галерея народного художника СССР Ильи Глазунова» (далее – Галерея) 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 Галереи вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств.

Условие об обязательности соблюдения настоящего Положения при необходимости может включаться в заключаемые Галереей хозяйственные договоры.

4. Используемые в Положении понятия и определения определяются в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

5. Управление конфликтом интересов в Галерее строится на следующих принципах:

– обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

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

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

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

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Галереи – 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 руководства Галереи.

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов сотрудника и возможных конфликтах интересов других работников производится безотлагательно в форме служебной (докладной) записки непосредственному руководителю работника, а при его отсутствии на рабочем месте – руководителю подразделения, в котором работает сотрудник, или руководителю Галереи.

В случае нахождения сотрудника вне места работы в связи командировкой, отпуском и по иным причинам он обязан уведомить работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы, если более раннее уведомление не требуется исходя из сложившихся обстоятельств.

В случаях, не терпящих отлагательств, сообщение может быть передано в устной форме (в том числе по телефону) с последующим оформлением докладной записки.

8. Должностным лицом, ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов, является непосредственный руководитель сотрудника, сообщившего о конфликте интересов.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают руководителю подразделения и/или руководителю Галереи, которые вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

9. Галерея 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 Галереи 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 Галерее материального, морального и репутационного ущерба в порядке, установленном законодательством.

10. Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с

целью оценки серьёзности возникающих для Галереи рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. 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 работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Галереи;
- увольнение сотрудника по собственному желанию;
- при наличии оснований – увольнение работника по инициативе Галереи;
- иные меры, предусмотренные действующим законодательством и нормативно-правовым актами.

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 сотрудника, вовлечённого в конфликт. Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для Галереи.

12. 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.

---