

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МУЗЕЙ ИСТОРИИ КОСМОДРОМА БАЙКОНУР»
(ГБУ МИКБ)
П Р И К А З

« 10 » 11 2017 г.

№ 01-1/11-34

**Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов работников в ГБУ МИКБ, Положения о комиссии
по урегулированию конфликта интересов в ГБУ МИКБ**

В целях реализации требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями) и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить и ввести в действие Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников в ГБУ МИКБ (Приложение № 1).
2. Отменить Положение о мерах по противодействию и урегулированию конфликта интересов в ГБУ МИКБ, утвержденное Приказом от 26.08.2016 г. № 01-1/11-24.
3. Создать комиссию по урегулированию конфликта интересов в ГБУ МИКБ и утвердить в следующем составе:

- Председатель комиссии: Г.А. Милькова - заместитель директора;
 - Секретарь комиссии: Г.С. Исакова - экскурсовод;
 - Члены комиссии: С.Г. Цыган - ученый секретарь;
О.Ю. Дюжечкина - главный хранитель фондов;
С. Миннахметова - смотритель.
4. Утвердить Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГБУ МИКБ (Приложение № 2).
 5. Заместителю директора Г.А. Мильковой, лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, ознакомить с приказом всех работников под роспись.
 6. Разместить на официальном сайте Учреждения настоящий приказ с приложениями в срок до 30.11.2017 г.
 7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ГБУ МИКБ

Э.А. Щур

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «МУЗЕЙ ИСТОРИИ КОСМОДРОМА БАЙКОНУР»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении «Музей истории космодрома Байконур» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями) и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Государственного бюджетного учреждения «Музей истории космодрома Байконур» (далее – Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, в том числе выполняющих работу по совместительству, а также на физических и юридических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Понятия и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами, и законными интересами организации, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является.

Личная заинтересованность (представителя организации) – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем организации) 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 работник (представитель организации) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов Учреждения

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

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

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

4.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов в Учреждении осуществляется путём заполнения Декларации о конфликте интересов в соответствии с Декларацией о конфликте интересов Учреждения:

- при приеме на работу;
 - при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодного заполнения для всех работников в декабре текущего года.

4.2. В случае возникновения у Работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется разовое раскрытие сведений о конфликте интересов в Учреждении, путём направления в письменной форме на имя директора Учреждения Уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление) (Приложение № 1).

4.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Уведомление от Работника передаётся лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений и подлежит обязательной регистрации в день его поступления в Журнале регистрации учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее – Журнал).

4.5. На Уведомлении ставится отметка о его поступлении директору Учреждения с указанием даты и регистрационного номера по Журналу. На копии Уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения Уведомления.

4.6. Директор Учреждения в трёхдневный срок со дня получения Уведомления, обязан вынести вопрос о возникшем конфликте интересов Работника на рассмотрение Комиссии по предупреждению коррупции в Учреждении (далее – Комиссия).

4.7. Рассмотрение поступивших Уведомлений осуществляется Комиссией.

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

4.9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия по урегулированию конфликта интересов может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов Работников

5.1. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуаций конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении (Приложение № 2).

5.2. Способы разрешения конфликта интересов работников: - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения 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;

- иные формы урегулирования конфликта интересов по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов.

5.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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.

5.4. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.5. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику применяются дисциплинарные взыскания предусмотренные статьёй 192 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.6. Решение Комиссии является обязательным для всех участников конфликта, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6. Типовые ситуации возникновения конфликта интересов

6.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в Учреждении:

6.1.1. Работник Учреждения 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.

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

6.1.3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

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

6.1.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

6.1.6. Работник Учреждения 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.

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

6.1.8. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

6.1.10. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

6.1.11. Работник Учреждения 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.

7. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

7.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.5. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Учреждения.

8. Ответственность Работников за несоблюдение настоящего Положения

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В соответствии со статьёй 192 Трудового Кодекса Российской Федерации к работнику Учреждения могут быть применены дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора или увольнения.

8.2.1. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения применяется в случае:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого Работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им

трудовых обязанностей (пункт 7.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства. Заинтересованное лицо несёт перед Учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о предотвращении и
урегулировании конфликта интересов
в ГБУ МИКБ

(должность, ФИО лица, являющегося для работника
представителем нанимателя)
ОТ _____
(ФИО)

(должность и наименование учреждения, контактный
телефон)

У В Е Д О М Л Е Н И Е

о возникновении (возможности возникновения) личной заинтересованности,
которая приводит (может привести) к конфликту интересов
в Государственном бюджетном учреждении
«Музей истории космодрома Байконур»

В соответствии со статьями 10, 11 Федерального закона от 25.12.2008
№ 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщая, 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, фамилии и инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
типовых ситуаций конфликта интересов
и порядок их урегулирования

№ п/п	Типовые ситуации	Порядок урегулирования конфликта интересов
1.	Работник в ходе выполнения своих должностных 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	Отстранение работника от принятия такого 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	Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов; добровольный отказ от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
3.	Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с	Отстранение Работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация Работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы

	Учреждением или намеревающейся установить такие отношения	
4.	Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность Работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, являющейся каким-либо образом аффилированной с Учреждением	Изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления должностных обязанностей в отношении аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы
5.	Работник принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами	Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
6.	Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед другой организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением или намеревается установить такие отношения	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника
7.	Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с другой организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника
8.	Работник или иное лицо, с	Рекомендация работнику отказаться от

	которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением или намеревается установить такие отношения	предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника
9.	Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от Работника или другого лица, в отношении которого работник выполняет контрольные функции	Рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
10.	Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с другой организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства	Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
11.	Работник разглашает и/или использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, в том числе для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника	Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование информации, ставшей им известной в связи с выполнением должностных обязанностей; рассмотрение вопроса о применении мер дисциплинарной ответственности к работникам, в случае нарушения требований и запретов; в случае установления признаков противоправного деяния информация передаётся в правоохранительные органы по подведомственности