

Приложение № 1  
к приказу от «24» 03 2025 г.  
н 63

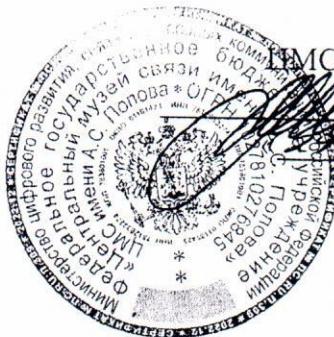
**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор

ЦМС имени А.С. Попова

С.А. Иванюк

2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о конфликте интересов в ЦМС имени А.С. Попова

Санкт-Петербург  
2025 г.

1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано ЦМС имени А.С. Попова (далее - Работодатель, Музей) на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Положение является локальным нормативным актом Работодателя, принятым с целью своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Музея в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, и выступает одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений у Работодателя.

3. Действие Положения распространяется на всех работников Работодателя вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций, оклада, стажа и других обстоятельств, а также на физических лиц, сотрудничающих с Музеем на основе гражданско-правовых договоров (далее - работник).

4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Музея влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Работодателя, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации Работодателя. Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств.

5. В основу работы по управлению конфликта интересов в Музее положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для Музея при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Работодателя 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) Работодателем.

6. Под определение конфликта интересов в Музее подпадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-

правовых обязательств, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Можно выделить, например, следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов: получение работником подарков и услуг от представителей контрагентов или потенциальных контрагентов; небезыгодные предложения работнику от представителей контрагентов или потенциальных контрагентов; небескорыстное использование возможностей клиентов или потенциальных контрагентов в интересах работника и пр.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств руководствоваться интересами Работодателя - без учета личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать потенциальный и возникший (реальный) конфликт интересов;
- содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования Работодателя.

8. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник отдела охраны труда, техники безопасности, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям, внутриобъектовому режиму, а в его отсутствие – работник, назначенный приказом директора Музея, сообщившего о конфликте интересов. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора музея уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств, которая приводит или может привести к конфликту интересов (по форме согласно приложению к настоящему Положению). Указанное уведомление подлежит регистрации в течение 1 (одного) рабочего дня со дня его поступления. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов работником в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

9. Работодатель гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия работником 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 Музея 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 работника и взыскания причиненного работнику и Музею материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством, а также для применения мер гражданско-правовой ответственности.

10. Поступившая информация должна быть тщательно изучена и проверена

членами антикоррупционной комиссии, с целью оценки серьезности возникающих для Работодателя рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. Возможны следующие способы урегулирования конфликта интересов в Музее:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско - правовых обязательств работника;
- временное отстранение работника от должности (выполнения работы, оказания услуг), если его личные интересы входят в противоречие с должностными (трудовыми) обязанностями либо гражданско-правовыми обязательствами;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Работодателя;
- увольнение работника по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 учетом мнения и предложений самого работника, вовлеченного в конфликт. Выбор мер производится с учетом принципа соразмерности их потенциальным рискам для Музея.

12. Неисполнение возложенных на работника обязанностей, установленных Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной и иной предусмотренной законодательством РФ ответственности при наличии оснований, предусмотренных законодательством РФ.

Приложение №1  
к Положению о конфликте интересов  
ЦМС имени А.С. Попова,  
утверженного приказом от 24.03.2025 № 63

**ОБРАЗЕЦ**

Форма уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей/гражданско-правовых обязательств, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Директору ЦМС  
имени А.С. Попова  
С.А. Иванюку

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность, отдел, ФИО)

Уведомление о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей/гражданско-правовых обязательств, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей/гражданско-правовых обязательств, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_

Должностные (трудовые) обязанности в соответствии с трудовым договором, на выполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

---

---

---

\_\_\_\_\_

Дата

\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)