

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного бюджетного
учреждения культуры города Москвы
"Центр культуры и искусства
"Меридиан"
от 2 августа 2016 г. № 91/1

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
"Центр культуры и искусства "Меридиан"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Центр культуры и искусства "Меридиан" (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Указом Президента Российской Федерации от 1 апреля 2016 г. № 14 "О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 гг".

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Центр культуры и искусства "Меридиан" (далее – учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

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

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

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

2. Термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных

(профессиональных) 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.

Материальная выгода – экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная заинтересованность – возможность получения руководителем, работником учреждения при исполнении должностных (трудовых)/договорных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работника или руководителя, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работником или руководителем, а также для граждан или учреждений, с которыми работник или руководитель связан финансовыми или иными обязательствами.

Личная выгода – выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

Члены семьи или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем/работником – родители, супруги, дети, братья, сестры, руководителя/работника учреждения.

Урегулирование конфликта интересов – процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

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

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении 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.

5. Возможные ситуации конфликта интересов

5.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

5.1.1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:

работник учреждения за оказание услуги берет деньги у посетителя, минуя установленный порядок в учреждении приема денежных средств;

работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей единолично принимает решения, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

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.

5.1.2. Специфические ситуации конфликта интересов для работников учреждения:

прием на работу членов семьи или/и лиц, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником осуществляется после рассмотрения на заседании Комиссии по урегулированию споров учреждения.

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

6.1. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов учреждение:

обеспечивает ознакомление каждого работника, в том числе при приеме на работу, с настоящим Положением, Кодекса о нормах профессиональной этики и поведения работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Центр культуры и искусства "Меридиан" (далее – Кодекс);

принимает меры по преодолению конфликта интересов;

привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и Кодекса.

6.2. В целях предотвращения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц учреждения сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов;

гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения;

без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.3. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководство учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и посетителям пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

7.1. В Учреждении устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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 ситуаций конфликта интересов.

7.2. В случае возникновения конфликта интересов работник учреждения обязан сообщить непосредственному начальнику о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.4. Учреждение рассматривает представленные сведения и осуществляет урегулирование конфликта интересов конфиденциально.

7.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

7.6. В случае если проводимые учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, директор учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов, в соответствии с разделами 8 и 9 настоящего Положения.

8. Способы разрешения конфликта интересов

8.1. В учреждении применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

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

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;

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 и т.д.

8.2. 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.

8.3. 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. 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.

9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

9.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

руководители структурных подразделений учреждения;
лицо, ответственное за противодействие коррупции.

9.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

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

9.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Центр культуры и искусства "Меридиан" (далее – Комиссия). Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается Положением о комиссии по противодействию коррупции.

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

9.6. 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 директора учреждения.

9.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии. Решение директора является обязательным для всех

работников учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.8. За неисполнение работником принятого директором решения о принятии 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 Трудового Кодекса Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор.

10. Другие положения

Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.
