

Приложение 1
к Антикоррупционной политике
Государственного бюджетного учреждения культуры
города Москвы "Объединение культурных центров
Северо-Западного административного округа"

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры
города Москвы "Объединение культурных центров
Северо-Западного административного округа"

1. Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы "Объединение культурных центров Северо-Западного административного округа" (далее — учреждение) исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов является одним из ключевых элементов Антикоррупционной политики, предотвращения коррупционных правонарушений в учреждении (далее — Положение о конфликте интересов).

2. Используемые в Положении понятия и определения указаны в разделе 2 Антикоррупционной политики.

3. Основной целью Положения о конфликте интересов является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей

4. Положение о конфликте интересов является внутренним нормативно-правовым актом учреждения, обязательным для соблюдения всеми его сотрудниками, вне зависимости от занимаемой должности, выполняемых функций, занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств, в связи с чем:

- подлежит доведению до работников учреждения под подпись, в том числе, при приеме на работу;

- условие о его соблюдении может включаться в заключаемые учреждением гражданско-правовые договоры с физическими лицами, если при этом оно действовало или должно было действовать по заданию учреждения и под его контролем за безопасным ведением работ.

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и иных рисков для учреждения по каждому конфликту интересов;

- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и 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.

6. Лицом, ответственным в учреждении за соблюдение и реализацию Положения о конфликте интересов является лицо, ответственное за соблюдение и реализацию Антикоррупционной политики, указанное в разделе 2 Антикоррупционной политики.

При необходимости, ответственное лицо сообщает о возникшем конфликте интересов Генеральному директору учреждения, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию конфликта интересов.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – 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 возникшего конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования учреждения.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов.

8.1. Возможны следующие виды раскрытия конфликта интересов работником учреждения:

- при приеме работника на работу в учреждение;
- при назначении работника на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- в ходе проведения аттестаций, проводимых в учреждении;
- при необходимости, возникновении соответствующих ситуаций: иные виды раскрытия конфликта интересов работником учреждения.

8.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется сотрудником учреждения в письменном виде в соответствии с Положением о порядке уведомления учреждения (работодателя) о коррупционных правонарушениях, личной заинтересованности и конфликте интересов (приложение 2 к Антикоррупционной политике). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений о конфликте интересов и урегулирования конфликта интересов. Ответственное лицо обязано принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками учреждения и третьими лицами.

8.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

8.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

8.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его урегулирования (разрешения):

- 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 должностными (функциональными) обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (функциональных) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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;
- в зависимости от обстоятельств возникновения и урегулирования конфликта интересов – иные способы его урегулирования (разрешения).

9.1. 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;
- принцип соразмерности выбираемого метода потенциальным рискам для учреждения.

9.2. В случае совершения работником умышленных действий, повлекших возникновение конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Неисполнение возложенных на сотрудников учреждения обязанностей, установленных Положением о конфликте интересов, при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством, может послужить основанием для привлечения их к гражданско-правовой, дисциплинарной, административной и уголовной ответственности.
