

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«**Центр исполнительских искусств на Добрынинской**»



А.В. Полетаев

« 31 » марта 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«**Центр исполнительских искусств на Добрынинской**»

МОСКВА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Центр исполнительских искусств на Добрынинской» (далее - учреждение) является внутренним документом учреждения и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение разработано в соответствии со статьями 6, 11, 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Москвы от 17 декабря 2014 г. № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве», Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 8 ноября 2013 г., Методическими рекомендациями «Комплекс мер по предупреждению коррупции в организациях, подведомственных органам исполнительной власти города Москвы», утвержденными Советом при Мэре Москвы по противодействию коррупции (протокол заседания Совета при Мэре Москвы по противодействию коррупции от 30 июня 2023 г. № 39), с Приказом Департамента культуры города Москвы от 24 ноября 2023 г. № 871/ОД «Об утверждении Положения о противодействии коррупции в учреждениях, подведомственных Департаменту культуры города Москвы».

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

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения, его

правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения и обязательно к применению всеми работниками учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. 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;
- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

3.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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 (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования учреждения;

- уведомлять работодателя о возможных фактах и признаках наличия в деятельности работника учреждения конфликта интересов.

4. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

- 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 учреждения;

- временное отстранение работника учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником учреждения, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление учреждению;

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

- увольнение работника из учреждения по собственной инициативе;

- при наличии оснований - увольнение работника учреждения по инициативе работодателя.

По договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о своем конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 работника учреждения, вовлечённого в конфликт.

Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для учреждения.

4.2. Неисполнение возложенных на работников учреждения обязанностей, установленных настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление о личной заинтересованности). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

В уведомлении о уведомление о личной заинтересованности указываются:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника учреждения;
- обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности;
- трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность;
- предполагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (указываются при наличии у работника учреждения предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов);
- дата заполнения уведомления;
- подпись работника учреждения, заполнившего уведомление о личной заинтересованности.

Уведомления уведомление о личной заинтересованности учитываются в

журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в котором указываются:

- дата и время поступления уведомлений о личной заинтересованности;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника учреждения, предоставившего уведомление о личной заинтересованности;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность работника учреждения, принявшего уведомление о личной заинтересованности.

5.3. Уведомления о личной заинтересованности направляются и рассматриваются Комиссией учреждения по противодействию коррупции.

При рассмотрении уведомления о личной заинтересованности обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в нем обстоятельств.

В ходе рассмотрения уведомлений о личной заинтересованности должностные лица имеют право получать в установленном порядке от лиц, направивших уведомления о личной заинтересованности, пояснения по изложенным в них обстоятельствам и направлять в установленном порядке запросы в органы государственной власти, органы местного самоуправления и организации.

5.3. Учреждение гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия работником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принимать исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченным работникам учреждения и третьими лицами.

Не принятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного работника и взыскания, причинённого работнику и учреждению материального и морального ущерба в порядке, установленном действующим законодательством Российской

Федерации.

5.4. По результатам рассмотрения уведомления о личной заинтересованности в течении 10 рабочих дней со дня его поступления подготавливается мотивированное заключение, которое направляется Директору учреждения.

Выводы по результатам рассмотрения уведомления о личной заинтересованности носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает Директор учреждения.

5.5. Директор учреждения по результатам рассмотрения мотивированного заключения:

- принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов либо рекомендует лицу, направившему уведомление, принять такие меры в случае признания того, что при использовании трудовых обязанностей работником, направившем уведомление о личной заинтересованности, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов.

- принимает меры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в случае, если он признает, что лицом, направившим уведомление о личной заинтересованности, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника и вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5.6. В соответствии со статьёй 192 Трудового кодекса Российской Федерации к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны

(государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в случае 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);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, если указанные действия дают основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

5.8. Работник учреждения, совершивший коррупционное правонарушение, обязан возместить учреждению ущерб в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6. Заключительные положения

6.1. Положение сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения, а также в случае расторжения трудового договора с Директором учреждения.

6.2. Настоящее Положение вступает в силу с 1 апреля 2025 г.

6.3. Ранее действующее Положение о конфликте интересов работников учреждения считать утратившими силу с момента утверждения настоящего Положения.