

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУК г. Москвы
"ТКС "Фили-Давыдково"
от 25 декабря 2017 г. № 50 о/д

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Настоящее положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Территориальная клубная система "Фили-Давыдково" (далее – Учреждение) (далее – Положение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Положение является локальным нормативно-правовым актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие Положения распространяется на всех сотрудников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств. Условие об обязательности соблюдения настоящего Положения при необходимости может включаться в заключаемые Учреждением хозяйственные договоры.

4. Используемые в Положении понятия и определения раскрываются в Антикоррупционной политике Учреждения.

5. Управление конфликтом интересов в Учреждении строится на следующих принципах:

обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение, урегулирование 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.

6. 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 конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования Учреждения.

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов сотрудника и возможных конфликтах интересов других работников производится в порядке, установленном Положением Учреждения о порядке уведомления о коррупционных нарушениях, личной заинтересованности и конфликте интересов.

8. Должностным лицом, ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов, является сотрудник Учреждения, ответственный за реализацию антикоррупционной политики, а в его отсутствие – непосредственный руководитель сотрудника, сообщившего о конфликте интересов.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают руководителю Учреждения, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

9. Учреждение гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия сотрудником 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 Учреждения 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 сотрудника и взыскания причинённого работнику и Учреждению материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.

10. Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с целью оценки серьёзности возникающих для Учреждения рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

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 трудовыми обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

увольнение сотрудника по собственному желанию;

при наличии оснований – увольнение работника по инициативе Учреждения.

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 сотрудника, вовлечённого в конфликт.

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

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