Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУК г. Севастополя ОЦКД
_____ В.Ф.Накорнеева
приказ от 16.10.2018 № 84-од

ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ «ОРЛИНОВСКИЙ ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА»

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1.Настоящий Порядок разработан на основе Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2.Настоящий Порядок разработан с целью профилактики конфликта интересов работника ГБУК ОЦКД, в ситуации, при которой у работника указанного учреждения, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других граждан.

1.3.Понятия и определения, используемые в настоящем Порядке:

-Учреждение-ГБУК г. Севастополя ОЦКД

-Сотрудники-лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора (эффективного контракта)

-Должностные лица-лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также заведующие структурными подразделениями Учреждения

-Личная выгода-заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ

-Материальная выгода-материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации

-Конфликт интересов-противоречие между интересами Учреждения и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) Учреждения и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц

-Служебная информация-любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан

-Конфиденциальная информация-документированная информация, доступ которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4.Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе и внешних совместителей.

2.ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ.

2.1.Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2.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.

3.СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.1.Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицом, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность- способы урегулирования: отстранение работника от принятия такого решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.2.Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность-способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненности) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся конкурентом-способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3.4. Работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства-способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом-способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ и услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции-способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.7. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства-способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
3.8. 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-способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.
3.9.Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

4.ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, А ТАКЖЕ МИНИМИЗАЦИЮ ЕГО ПОСЛЕДСТВИЙ.

4.1.При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения, в котором он работает.
4.2.В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:
-обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением и Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения;
-проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Учреждения содержание настоящего Положения и Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения;
-обеспечивает сохранность персональных данных;
-устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.
4.3.В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:
-сообщить непосредственному руководителю в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
-принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.
4.4.В случае, если проводимые Учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель Учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.
4.5.Руководитель Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный орган исполнительной власти.
4.6.В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники 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 профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения;

-незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения, в установленном порядке, сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
-сообщить руководителю Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
-устанавливать и соблюдать режим защиты информации.
4.7.Для урегулирования конфликта интересов уполномоченный орган исполнительной власти может образовать комиссию по урегулированию конфликта интересов.
4.8.Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов утверждается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Состав комиссии формируется с учетом исключения возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения.

5.ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НЕПРАВОМЕРНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ И СОТРУДНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ.

5.1.В целях предотвращения неправомерного использования конфиденциальной информации, а также сохранения служебной тайны Учреждение:
-определяет перечни информации, относящейся к конфиденциальной информации;
-устанавливает различные уровни доступа должностных лиц и сотрудников к служебной и (или) конфиденциальной информации;
-устанавливает правила использования информации, ограничивающие передачу информации между должностными лицами и сотрудниками Учреждения;
-обеспечивает наличие письменного обязательства должностных лиц и сотрудников о неразглашении служебной и конфиденциальной информации;
-ограничивает доступ посторонних лиц в помещения Учреждения и его структурных подразделений, предназначенные для хранения и обработки сведений содержащих персональные данные, и информацию относимую к служебной тайне.

6.МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР ПОРЯДКА О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

6.1.Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст.159 (мошенничество), ст.201 (злоупотребление полномочиями), ст.290 (получение взятки), ст.291 (дача взятки), ст.291.1.(посредничество во взяточничестве), ст.292 (посредничество во взяточничестве), ст.292 (служебный подлог), ст.304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа)), административную (ст.19.28 (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
6.2.Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенное должности государственной и муниципальной службы.
6.3.В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются подготовка и совершение коррупционных правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
6.4.Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной

ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.