



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДА ТЮМЕНИ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ И ТВОРЧЕСТВА «ТЮМЕНЬ»

г.Тюмень, 625013
ул. 50 лет Октября, 82/2
тел(факс) 41-12-55

ПРИКАЗ

от 27.03.2019

№ 30-0/9

Об утверждении Положения о конфликте интересов

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", в целях профилактики и предупреждения коррупционных правонарушений в Муниципальном автономном учреждении культуры города Тюмени "Центр культуры и творчества "Тюмень" (МАУК "ЦКиТ "Тюмень"),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов Муниципального автономного учреждения культуры города Тюмени «Центр культуры и творчества «Тюмень» (МАУК «ЦКиТ «Тюмень») согласно Приложения к настоящему приказу.
2. Помощнику директора Пейль В.Н. в срок до 05.04.2019г. ознакомить с Положением о конфликте интересов МАУК «ЦКиТ «Тюмень» офисных работников и артистический персонал учреждения под роспись.
3. Руководителям обособленных структурных подразделений МАУК "ЦКиТ "Тюмень" в срок до 05.04.2019г. ознакомить с Положением о конфликте интересов МАУК «ЦКиТ «Тюмень» подчиненных работников под роспись, листы ознакомления предоставить помощнику директора Пейль В.Н. для приобщения к настоящему приказу.
4. Настоящий приказ вступает в силу с 27 марта 2019 года.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

С.В. Трифонов

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУК «ЦКиТ «Тюмень»

С.В. Трифонов



2019г.

М.П.

**Положение о конфликте интересов
Муниципального автономного учреждения культуры города Тюмени
«Центр культуры и творчества «Тюмень»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее по тексту Положение) Муниципального автономного учреждения культуры города Тюмени «Центр культуры и творчества «Тюмень» (далее по тексту Учреждение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, обязательным для соблюдения всеми работниками в процессе трудовой (служебной) деятельности, устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей.

1.3. Целью Положения является предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

1.5. Положение призвано повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей и служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам Учреждения и всем участникам правоотношений.

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения независимо от стажа работы, занимаемой должности и выполняемой трудовой функции, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе различных договоров.

2. Основные понятия

2.1. Учреждение - Муниципальное автономное учреждение культуры города Тюмени "Центр культуры и творчества "Тюмень" (МАУК "ЦКиТ "Тюмень").

2.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем) которой он является.

2.3. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. 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.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

4.3. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, обязан обратиться к руководителю Учреждения, должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

5.1. В Учреждении возможно установление различных видов 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется только в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

6. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

6.1. 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.

6.2. Возможные типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования:

- Сотрудник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

- Сотрудник 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 сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

- Сотрудник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация сотруднику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

- Сотрудник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей сотрудника.

- Сотрудник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, 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 сотруднику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей сотрудника.

- Сотрудник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника Учреждения, в отношении которого сотрудник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация сотруднику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод сотрудника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

- Сотрудник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

- Сотрудник 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 сотрудника.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающим сотрудникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

7. Процедура уведомления о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения

7.1. Работник обязан уведомить работодателя в лице руководителя учреждения, а также лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики в учреждении о каждом случае возникновения конфликта интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

7.2. Уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее по тексту - Уведомление) составляется письменно в произвольной форме либо согласно образцу Уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (утверждается отдельным локальным нормативным актом).

7.3. Уведомление, представленное работником, подписывается им лично с указанием даты его составления и подлежит обязательной регистрации. Анонимные уведомления к рассмотрению не принимаются. При наличии материалов, подтверждающих обстоятельства возникновения конфликта интересов или возможности его возникновения, а также иных материалов, имеющих отношение к данным обстоятельствам, работник представляет их вместе с уведомлением.

7.4. Уведомление направляется непосредственно руководителю Учреждения, либо вручается лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики в учреждении. Уведомление, полученное лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики, немедленно доводится до руководителя Учреждения.

7.5. Уведомление и другие материалы в течение 3 рабочих дней со дня поступления уведомления представляются председателю комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

8. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований законодательства Российской Федерации может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.