


УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУК г.Москвы
«Центр театра и кино на Поварской»
от 28 июля 2021 г. № 60/ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов (личной заинтересованности) работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Центр театра и кино на Поварской»

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов (далее «Положение») работников государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Центр театра и кино на Поварской» (далее «Учреждение») разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013, во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, основной целью которого является установление порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников в связи с выполнением ими должностных обязанностей.
- 1.3. Под конфликтом интересов в Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способные привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.
- 1.4. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность 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.
- 1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемых ими должностей и выполняемых трудовых функций.
- 1.6. Положение доводится до сведения всех работников Учреждения и обязательно к применению.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

- 2.1. В основу деятельности Учреждения по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия работниками информации о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение каждого выявленного 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. Обязанности работников по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

- 3.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работники Учреждения обязаны:
- 3.1.1. При выполнении своих должностных обязанностей и принятии решений руководствоваться исключительно интересами Учреждения, граждан, организаций, общества и государства без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и близких лиц.
 - 3.1.2. Не допускать возможности возникновения конфликта интересов.
 - 3.1.3. В предусмотренном Положением порядке уведомлять Учреждение о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только работнику станет об этом известно.
 - 3.1.4. Содействовать урегулированию Учреждением возникшего конфликта интересов.

4. Порядок уведомления работником Учреждения о конфликте интересов и порядок его урегулирования

- 4.1. При возникновении или возможности возникновения конфликта интересов работник обязан в течение трех рабочих дней письменно уведомить директора Учреждения и комиссию по противодействию коррупции в Учреждении о возникновении/возможности возникновения конфликта интересов.
- 4.2. Председатель комиссии по противодействию коррупции в Учреждении при поступлении к нему указанной информации назначает дату заседания комиссии. Срок проведения заседания комиссии не может превышать 20 дней со дня поступления от работника информации о конфликте интересов.
- 4.3. Заседание комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о конфликте интересов и порядке его урегулирования.
- 4.4. Результаты проведенной комиссией проверки должны быть оформлены письменно и содержать выводы о наличии или отсутствии у работника конфликта интересов.
- 4.5. В случае, если комиссией будет установлено наличие у работника конфликта интересов, то Учреждением могут быть применены следующие способы урегулирования конфликта интересов:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение работника по инициативе работодателя.

4.6. Реализация конкретного способа урегулирования конфликта интересов осуществляется Учреждением с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации.