Приложение № 1
к приказу ГБУК г. Севастополя
«МКЦ «Бухта Казачья»
от 20.06.2025 № 83

Положение о конфликте интересов работников
в государственном бюджетном учреждении культуры города Севастополя
«Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья»
(далее - Положение)

1. Цели и основные понятия

1.1. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья» (далее - ГБУК г. Севастополя «МКЦ «Бухта Казачья» или Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Севастополя от11.06.2014 № 30-ЗС «О противодействии коррупции в городе Севастополе», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.11.2013, Антикоррупционной политикой в ГБУК г. Севастополя «МКЦ «Бухта Казачья», утвержденной приказом ГБУК г. Севастополя «МКЦ «Бухта Казачья» от 05.05.2025 № 34.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у должностных лиц и работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий) .

1.5. Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом или работником Учреждения, и (или) состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или

организациями, с которыми должностные лица или работники Учреждения, и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования (в том числе возможные способы разрешении возникшего конфликта интересов)

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению к настоящему Положению.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Сообщение регистрируется в журнале ответственным лицом за работу по профилактике

коррупционных правонарушений в ГБУК г. Севастополя «МКЦ «Бухта Казачья» (далее — ответственное лицо).

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по рассмотрению вопросов возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов должностных лиц и (или) работников ГБУК г. Севастополя «МКЦ «Бухта Казачья» (далее - Комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам проверки поступившей информации Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

2) о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

3) 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;

4) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

7) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее лояльную меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более лояльные 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.

4. Порядок действий лица, ответственного за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

4.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее - уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которые приводят или могут привести к конфликту интересов, является начальник общего отдела или иное ответственное лицо за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении.

4.2. Заинтересованные лица должны незамедлительно сообщать лицу, указанному в п. 4.1 настоящего Положения, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

4.3. Полученная информация ответственным лицом, указанными в п. 4.1 настоящего Положения, немедленно передается на рассмотрение в Комиссию. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения, и утверждается приказом руководителя. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

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

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

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Ответственность должностных лиц и работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

За несоблюдение настоящего Положения должностное лицо или работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ может быть расторгнут трудовой договор.

7. Заключительные положения

Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением руководителя по представлению Комиссии либо ответственного лица за работу по предотвращению коррупционных правонарушений в Учреждении.

Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

_____

Приложение
к Положению о конфликте интересов
работников в ГБУК г. Севастополя «МКЦ
«Бухта Казачья

ФОРМА

В Комиссию по рассмотрению вопросов
возникновения личной заинтересованности,
которая приводит или может привести
к конфликту интересов должностных лиц и
(или) работников в ГБУК г. Севастополя
«МКЦ «Бухта Казачья

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____
_____
_____
_____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:
_____
_____
_____
_____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____
_____
_____
_____

Лицо, направившее уведомление
_____ (_____) «__» _____ 20___ г.
(подпись лица, (расшифровка подписи) направляющего уведомление)

Лицо, принявшее уведомление
_____ (_____) «__» _____ 20___ г.
(подпись лица, (расшифровка подписи) направляющего уведомление)

Регистрационный номер _____