

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУК г. Москвы "ЦБС ЗАО"
от "09" декабря 2019 г. № 252/ОД



Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Централизованная библиотечная система Западного административного округа"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Централизованная библиотечная система Западного административного округа" (далее - Положение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции." (ст. 6, 11, 13.3), в соответствии с Законом города Москвы от 17 декабря 2014 г. № 64 "О мерах по противодействию коррупции в городе Москве", протоколом заседания Совета, при Мэре Москвы по противодействию коррупции от 24 мая 2016 г. № 20 (далее – Протокол), в соответствии со ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", ст. 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 г. и в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГБУК г. Москвы "ЦБС ЗАО" (далее – Учреждение).

1.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения и предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Используемые в Положении понятия и определения.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) - заинтересованность работника (материальная или иная заинтересованность), которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Настоящее Положение является внутренним локальным нормативным актом, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции,
- 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 Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

3.2. Действие Положения также распространяется на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением.

В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- оказание платных услуг и иной приносящей доход деятельности,

соответствие цен на оказываемые дополнительные услуги по действующему Прейскуранту платных услуг Учреждения;

- при формировании и исполнении бюджета Учреждения;
- получение подарков или услуг;
- получение предложений, не соответствующих уставным целям Учреждения от организаций и физических лиц;
- нарушение соглашения о неразглашении и использование сведений конфиденциального характера (передача третьим лицам персональных данных или служебной информации);
- выполнение отдельных функций управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, при принятии решений о закупке товаров, выполнении работ и услуг;
- при поступлении в библиотеки Учреждения изданий в виде пожертвований от юридических и физических лиц;
- работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по трудовым спорам), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника;
- предоставление декларации о доходах и иных предоставляемых сведений;
- использование в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущества Учреждения, а также передача его иным лицам.

4. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуации 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.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о конфликтах интересов или о ставшей известной информации о случаях коррупционных правонарушений и передачу сведений ответственному лицу за противодействие коррупции, являются:

- заместители генерального директора;
- заведующие библиотеками и отделами;
- начальники отделов и секторов.

5.2. Лицо, ответственное за противодействие коррупции незамедлительно доводит до сведения генерального директора Учреждения информацию о возникающих (имеющихся) случаях конфликтов интересов.

5.3. Поступившая информация тщательно проверяется ответственным лицом за противодействие коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и в случае их возникновения передает информацию на рассмотрение в Комиссию по противодействию коррупции в ГБУК г. Москвы "ЦБС ЗАО" (далее - Комиссия).

5.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.5. Раскрытие конфликта интересов в письменной форме осуществляется ответственным лицом за противодействие коррупции путем направления на имя генерального директора Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности работника при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Генеральный директор Учреждения назначает срок рассмотрения случая.

5.6. Полученная информация всесторонне изучается Комиссией, принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения генерального директора Учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

5.7. При необходимости к работе в Комиссии могут привлекаться руководители обособленных подразделений или отделов, имеющих непосредственное отношение к рассматриваемому вопросу.

5.8. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании Комиссии по его желанию.

5.9. По результатам проверки поступившей информации комиссией должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах

урегулирования.

5.10. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней.

6. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

6.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства в сфере противодействия коррупции и Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;
- увольнение работника 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.

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.

6.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6.4. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона "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.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося, в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя
 - (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
 - по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований Федерального закона (ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях") 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.

8. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение

8.1. Изменения и дополнения в Положение вносятся приказом Учреждения.

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