

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
автономного учреждения «Центр обеспечения деятельности
учреждений культуры, спорта и органов местного самоуправления
Вологодского муниципального округа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава Учреждения и иных локальных актов Учреждения.

1.2. Настоящим Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников автономного учреждения «Центр обеспечения деятельности учреждений культуры, спорта и органов местного самоуправления Вологодского муниципального округа» - (далее Учреждение), в ходе выполнения ими служебных (должностных) обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

1.4. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Используемые в положении понятия и определения.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) 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 АУ ЦОД ВМО, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и третьих лиц.

1.6. Круг лиц, подпадающих под действие положений.

Действие положений распространяется на всех работников учреждений вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. Действенность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии с принципами:

а) приоритетность применения мер по предупреждению коррупции;

б) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

в) индигиальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

г) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;

д) защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

е) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов

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

3.1. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникающий (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

4.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

4.2. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов утверждается локальным правовым актом Учреждения - Порядком уведомления работодателя о конфликте интересов.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Конфликт интересов в Учреждении может быть урегулирован следующими способами:

- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключаящих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (в соответствии со ст. 81, 192 ТК РФ);
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточны эффективно. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников АУ ЦОД ВМО и урегулированию конфликта интересов

6.1. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», настоящим Положением, Положением по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников АУ ЦОД ВМО и урегулированию конфликта интересов и другими локально-нормативными актами АУ ЦОД ВМО.

6.2. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с урегулированием конфликта интересов, в отношении работников АУ ЦОД ВМО.

6.3. Комиссия образуется приказом директора АУ ЦОД ВМО. Указанным приказом определяется состав комиссии.

6.4. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии, в количестве не менее 5 человек. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

6.5. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

6.6. Основанием для проведения заседания комиссии является:

- поступление от руководителя учреждения сведений о наличии, возникновении конфликта интересов.

6.7. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе заседания, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

6.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положений о конфликте интересов.

7.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.2. 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 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Автономное учреждение
«Центр обеспечения деятельности
учреждений культуры, спорта и органов местного самоуправления
Вологодского муниципального округа»
(АУ ЦОД ВМО)

ПРИКАЗ

«01» июля 2024 года

№ 108-од

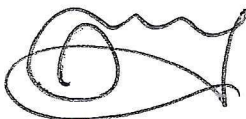
«Об утверждении Положения о конфликте интересов в АУ ЦОД ВМО»

Руководствуясь Конституцией Российской Федерации с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов АУ ЦОД ВМО (далее – Положение)
2. Организовать работу по ознакомлению с данным Положением сотрудников и граждан, впервые поступающих на работу в АУ ЦОД ВМО.
3. Назначить ответственным за ознакомление с данным Положением юрисконсульта Левину Д.В.
4. Приказ от 10.03.2016 №24-од признать утратившим силу.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



С.В. Куренкова

