

Утверждено
приказом ГБУК
«Объединение государственных
литературно-мемориальных музеев
Пензенской области»
от 09.03.2023 № 36-н

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении культуры «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 14.11.2006 № 1141 - ЗПО «О противодействии коррупции в Пензенской области» (с последующими изменениями).

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения культуры «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области» (далее - Объединение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Объединения.

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

1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного бюджетного учреждения культуры «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. Личная заинтересованность работника Государственного бюджетного учреждения культуры «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области» - заинтересованность работника, связанная с возможностью 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, и (или) состоящими с ним 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 должностное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3. Положение - это внутренний документ Объединения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Объединения в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Объединения вне зависимости от занимаемой должности. Данное Положение распространяется также на физических лиц, сотрудничающих с Государственным бюджетным учреждением культуры «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области» на основе гражданско - правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Объединении

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Объединении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциально конфликте интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов Объединения 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) Объединением;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Объединения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

5.1. Работники Объединения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами Объединения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов работником Объединения, а также способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Объединения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Государственное бюджетное учреждение культуры «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области» принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Объединения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Объединение может определить, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Объединение может использовать следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Объединения;
- увольнение работника из Объединения 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.

6.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Объединения.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Объединении, утвержденное приказом генерального директора Объединения.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до генерального директора Объединения, который назначает срок ее рассмотрения.

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

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией противодействию коррупции в ГБУК «Объединение государственных литературно-мемориальных музеев Пензенской области» (далее – Положение, Комиссия). Порядок принятия решений Комиссией и их исполнение устанавливается Положением о Комиссии. Решение Комиссии является обязательным для всех работников, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.

7.5. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, может присутствовать в заседании Комиссии.

7.6. Полученная Комиссией информация всесторонне изучается и на основании её принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решения Комиссии оформляются протоколом заседания Комиссии, копия которого в течение трех рабочих дней со дня заседания Комиссии направляется генеральному директору

Объединения, а также по решению Комиссии иным заинтересованным лицам. Для исполнения решений Комиссии могут быть подготовлены проекты локальных правовых актов Объединения, которые в установленном порядке представляются на рассмотрение генеральному директору Объединения.

7.7. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор Объединения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

8. Ответственность работников Объединения за несоблюдение Положения

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

8.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами Объединения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и знакомых;

8.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

8.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

8.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

8.1.5. Обратиться в Комиссию с заявлением в письменной форме.

8.2. За несоблюдение Положения работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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