

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное учреждение культуры города Москвы
«Музейно-выставочное объединение «Манеж»

П Р И К А З

15 января 2016 г.

№ 5/1

Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы «Музейно-выставочное объединение «Манеж»

В целях урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое к настоящему приказу Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы «Музейно-выставочное объединение «Манеж»
2. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Генеральный директор



И.А. Толпина

Приложение
к приказу Государственного бюджетного
учреждения культуры города Москвы
«Музейно-выставочное объединение «Манеж»

от 15 января 2016 г. № 5/1

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном
учреждении культуры города Москвы
«Музейно-выставочное объединение «Манеж»»

I. Общие положения

1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении культуры г. Москвы «Музейно-выставочное объединение Манеж» (далее - ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж», Учреждение), разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж»).

2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации работником которого он является.

II. Круг лиц, попадающих под действие положения

4. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» на основе гражданско-правовых договоров.

III. Основные принципы управления конфликтом интересов

5. 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.

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- 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.

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8. ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» 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. ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» 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 организации;

- увольнение работника из организации 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 ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж».

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж»
- без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж», которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

11. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- руководители структурных подразделений;
- менеджеры по персоналу (при приеме на работу)
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, Генерального директора Учреждения. При совпадении члена коллегии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) коллегии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

VII. Соблюдение Положения и ответственность

12. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж», независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

Руководство Учреждения всех уровней обязаны подавать пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

VIII. Другие положения

13. ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

14. ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж» не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

15. ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж», что его работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам ГБУК г. Москвы «МВО «Манеж».