

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО"  
от 08 июня 2022 года № 87/ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Объединение культурных центров Западного административного округа"**

### 1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Объединение культурных центров Западного административного округа" (далее соответственно – Положение, ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО") разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтрудом России 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

- Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

- Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО", 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 работник ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО", и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО", вне зависимости от занимаемой должности и трудовых обязанностей.

1.5. Положение и изменения к нему утверждаются приказом ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" и доводятся до сведения всех работников ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" под роспись, в том числе при приеме на работу.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО"**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО".

## **3. Обязанности работников ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" без учета своих личных интересов, интересов лиц,

состоящих с работником ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" в близком родстве или свойстве, и лиц, связанных с работником ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

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

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

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" или допускать их использование в целях, не предусмотренных учредительными документами ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО".

#### **4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме путем составления уведомления о конфликте интересов на имя руководителя ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" (форма уведомления приведена в Приложении 1 к настоящему Положению). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

4.3. Уведомление, указанное в п. 4.2 настоящего Положения, передается лицу, ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО".

4.4. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО", являются:

- Заместители генерального директора;

- Заведующие обособленным структурным подразделением;
- Начальники отделов и секторов.

4.5. Лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО", передает уведомление лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначенному приказом генерального директора ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО".

4.6. Лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, регистрирует уведомление в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение 2 к настоящему Положению), в течение 2 (двух) рабочих дней с момента его поступления

4.7. ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.8. Рассмотрение поступившей информации о конфликте интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" (далее – Комиссия). Порядок формирования, компетенция и порядок работы Комиссии регулируется положением о ней.

4.9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.10. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является ли возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.11. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.12. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.12.1. 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;

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

4.12.3. пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

4.12.4. временное отстранение работника от должности,

если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

4.12.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.12.6. отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

4.12.7. увольнение работника из ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" по инициативе работника;

4.12.8. 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.

4.12.9. иные способы, позволяющие урегулировать (предотвратить) конфликт интересов.

4.13. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО".

4.14. Типовые ситуации конфликта интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" и возможные меры их урегулирования приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

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

## **5. Ответственность работников ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" за несоблюдение Положения**

5.1. 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.

5.2. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", может быть признана судом недействительной. Заинтересованное лицо несет перед ГБУК

г. Москвы "ОКЦ ЗАО" ответственность в размере убытков, причиненных им организации. Если убытки причинены ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" является солидарной.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Внесение изменений или дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании приказа генерального директора ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО".

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

Приложение 1  
к Положению о конфликте интересов  
ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО"

ФОРМА

Генеральному директору  
ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО"

\_\_\_\_\_

(ФИО)

ОТ \_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

УВЕДОМЛЕНИЕ  
о конфликте интересов

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Намереваюсь/не намереваюсь лично присутствовать на заседании комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" при рассмотрении настоящего уведомления (*нужное подчеркнуть*).

К уведомлению прилагаю: \_\_\_\_\_.  
(материалы, подтверждающие обстоятельства возникновения личной заинтересованности или конфликта интересов, либо иные материалы, имеющие отношение к данным обстоятельствам)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Уведомление принято лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО": \_\_\_\_\_.  
(должность и ФИО)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Приложение 2  
к Положению о конфликте интересов  
ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО"

ФОРМА

Журнал

Регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

№ п/п	Регистрационный номер	Дата регистрации уведомления	ФИО, должность лица, представившего уведомление	ФИО, должность лица, принявшего уведомление	ФИО, должность лица, зарегистрировавшего уведомление	Отметка о получении экземпляра уведомления (подпись)
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						



## **Типовые ситуации конфликта интересов в ГБУК г. Москвы "ОКЦ ЗАО" и возможные меры их урегулирования**

Приведенный ниже перечень возможных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. При осуществлении трудовой деятельности работнику необходимо ориентироваться на определение конфликта интересов, закрепленное в Положении, и оценивать различные ситуации, в первую очередь, с точки зрения утвержденного определения.

При возникновении любых сомнений работнику рекомендуется подать уведомление о личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

**Ситуация 1.** Работник принимает решение или участвует в принятии решения о приеме на работу в учреждение следующих лиц (далее – лица, аффилированные с работником):

- своего родственника<sup>1</sup> или лица, находящегося с работником в имущественных, корпоративных и иных близких отношениях (далее – связанное лицо);
- лица, которое оказывает работнику платные или безвозмездные услуги;
- лица, перед которым работник имеет финансовые обязательства или которое имеет финансовые обязательства перед работником

**Возможные меры урегулирования:**

- отстранение работника от принятия данного решения о найме и принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем либо принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе.

**Ситуация 2.** Руководитель (работник) учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками или связанными лицами.

**Возможные меры предотвращения и урегулирования:**

- добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

---

<sup>1</sup> К числу родственников в том числе относятся родители, супруги, дети, братья, сестры работника, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

- сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

- руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, либо о его переводе на иную должность, либо об изменении круга обязанностей работника.

**Ситуация 3.** Аффилированное с работником лицо находится в подчинении работника или в функциональной зависимости от него. В том числе работник:

- принимает или участвует в подготовке и принятии кадровых решений, касающихся его аффилированного лица (решения об оплате труда, о поощрении, о продлении трудового договора, о повышении в должности, о направлении на повышение квалификации, стажировку, о назначении проверки, о применении дисциплинарного взыскания и т.д.);

- определяет или участвует в определении круга обязанностей своего аффилированного лица, дает ему обязательные для исполнения поручения, оценивает или принимает участие в оценке результатов его трудовой деятельности;

- рассматривает жалобы в отношении своего родственника, принимает или участвует в принятии решений относительно таких жалоб.

**Возможные меры урегулирования:**

- изменение подчиненности лица, с которым связан работник;
- принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем;
- принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, по согласованию с вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем;
- принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе (без участия работника в голосовании).

**Ситуация 4.** Работник принимает решения или участвует в подготовке и/или принятии решений о заключении с юридическими лицами договоров, предметом которых является закупка товаров, работ, услуг для нужд учреждения, сдача в аренду имущества, принадлежащего учреждению. При этом работник, его родственник или связанное лицо получает от данного юридического лица доход.

Конфликт интересов может возникнуть и в ситуации, когда договор заключается с физическим лицом, в том числе с индивидуальным предпринимателем, если это лицо каким-либо образом связано с работником.

Наиболее серьезные ситуации конфликта интересов при этом возникают в следующих случаях:

- работник, его родственник единолично руководит или участвует в руководстве юридическим лицом – контрагентом учреждения.

– юридическое лицо – контрагент учреждения подконтрольно работнику, его родственнику;

– договор заключается с физическим лицом (индивидуальным предпринимателем), которое является родственником работника или связанным лицом.

Конфликт интересов имеет место и в случаях, когда исполнитель договора – контрагент учреждения – привлекает для исполнения договора субподрядчика, с которым связан работник или его родственник.

Также конфликт интересов возникает, если работник осуществляет контроль исполнения договоров, заключенных с юридическими лицами, от которых сам работник или его родственник получает доход.

**Возможные меры предотвращения и урегулирования:**

- сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);
- принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем;
- принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, по согласованию с вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем;
- принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе (без участия работника в голосовании);
- отстранение работника от принятия данного решения о заключении договора;
- отказ от заключения данного договора и выбор другого контрагента;
- принятие решений о переводе работника на иную должность либо об изменении круга обязанностей работника.

**Ситуация 5.** Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или связанное лицо, обладает исключительными правами.

**Возможные меры предотвращения и урегулирования:**

- сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);
- руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, либо о его переводе на иную должность, либо об изменении круга обязанностей работника;
- руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**Ситуация 6.** Работник учреждения, его родственник или связанное лицо получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

**Пример:** работник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решения о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участие в назначении) на более высокие должности в учреждении.

**Возможные меры предотвращения и урегулирования:**

- установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;
- работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);
- руководитель учреждения может рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- руководитель учреждения может принять решение об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;
- проведение разъяснений положений законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

**Ситуация 7.** Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного аффилированного лица.

**Возможные меры предотвращения:**

- установление запрета на использование работником в личных целях информации, ставшей ему известной в связи с выполнением трудовых обязанностей в учреждении.