

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
Государственное автономное учреждение Республики Коми
«Центр культурных инициатив «Югор»

«Югөр» культураын водзмöстчöм шöрин» Коми Республикаса государственнöй
асшöрлуна учреждение

П Р И К А З

19 ноября 2015 г.

№ 01-05/181

г. Сыктывкар

**Об утверждении локальных актов по
антикоррупционной деятельности
в учреждении**

Руководствуясь Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ, Законом Республики Коми от 29 сентября 2008 года №82-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Коми», в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции в сфере культуры

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников ГАУ РК «Центр культурных инициатив «Югор» согласно Приложения № 1
2. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГАУ РК «Центр культурных инициатив «Югор» согласно Приложения № 2.
3. Секретарю руководителя Мартюшевой Е.О. довести положения настоящего приказа до работников учреждения.
4. Начальникам структурных подразделений активизировать работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений работников учреждения, обеспечить контроль за соблюдением работниками учреждения законодательно установленных ограничений и запретов. Работникам учреждения необходимо незамедлительно уведомлять администрацию учреждения о факте склонения их к совершению коррупционного правонарушения.
5. Контроль за исполнение данного приказа оставляю за собой.

Директор


Г.Л. Шишкина

Приложение № 2
к приказу директора ГАУ РК
«Центр культурных инициатив «Югор»
№ 01-05/ 187 от 23 ноября 2015г.

Г.Л. Шишкина

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в ГАУ РК «Центр культурных инициатив «Югор»

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Республики Коми от 29.09.2008 №82-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Коми». Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач государственного автономного учреждения Республики Коми «Центр культурных инициатив «Югор» (далее – Учреждение) систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

I. Общие положения

1.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

1.3. Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

1.5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

II. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

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

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования

В учреждении устанавливаются 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;

IV. Меры по разрешению конфликта интересов

4.1. В учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.2. Поступившая информация проверяется руководителем Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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.

4.5. Ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.