



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
ЦЕНТР НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА

299011, г. Севастополь, бульвар Приморский 15, факс/тел. 54-06-45 e-mail: cnt.sevas@sev.gov.ru

ПРИКАЗ

25 апреля 2025 г.

№ 30

Об утверждении Порядка совместительства работы
в ГАУК «ЦНТ» с осуществлением предпринимательской деятельности
или с участием в управлении организациями, действующими в одной
сфере деятельности с ГАУК «ЦНТ» (в целях оперативного реагирования
на случаи получения работниками ГАУК «ЦНТ»
неправомерной выгоды в ситуации конфликта интересов)

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008
№ 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 3 ноября 2006г.
№ 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», с учетом Методических рекомендаций по
разработке и принятию организациями мер по предотвращению и противодействию
коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской
Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов в рамках реализации целей Устава и задач ГАУК «ЦНТ»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок совместительства работы в ГАУК «ЦНТ» с осуществлением предпринимательской деятельности или с участием в управлении организациями, действующими в одной сфере деятельности с ГАУК «ЦНТ» (в целях оперативного реагирования на случаи получения работниками ГАУК «ЦНТ» неправомерной выгоды в ситуации конфликта интересов).
2. Инспектору по кадрам ГАУК «ЦНТ» - Ворошиловой Екатерине Сергеевне ознакомить сотрудников ГАУК «ЦНТ» с настоящим приказом под роспись и в дальнейшем организовать работу по ознакомлению с настоящим приказом вновь принятых работников.
3. Работником ГАУК «ЦНТ» неукоснительно выполнять требования утвержденного Порядка.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

Директор

А.В. Грязнов

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного автономного
учреждения культуры города Севастополя
«Центр народного творчества»

А.В. Грязнов

« 25 » апреля 2025г.

(приказ от « 25 » апреля 2025г. № 30)

Порядок

совместительства работы в Государственном автономном учреждении культуры города Севастополя «Центр народного творчества» с осуществлением предпринимательской деятельности или с участием в управлении организациями, действующими в одной сфере деятельности с Государственным автономным учреждением культуры города Севастополя «Центр народного творчества» (в целях оперативного реагирования на случаи получения работниками Государственного автономного учреждения культуры города Севастополя «Центр народного творчества» неправомерной выгоды в ситуации конфликта интересов).

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок о совместительстве работы в Государственном автономном учреждении культуры города Севастополя «Центр народного творчества» с осуществлением предпринимательской деятельности или с участием в управлении организациями, действующими в одной сфере деятельности с Государственным автономным учреждением культуры города Севастополя «Центр народного творчества» (далее – ГАУК «ЦНТ», Учреждение) (в целях оперативного реагирования на случаи получения работниками ГАУК «ЦНТ» неправомерной выгоды в ситуации конфликта интересов) (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках Указа Президента РФ от 02.04.2013г. №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», реализации целей Устава и задач ГАУК «ЦНТ».

1.2. Основной задачей деятельности ГАУК «ЦНТ» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, получение неправомерной выгоды, личной заинтересованности работников Учреждения в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с ГАУК «ЦНТ».

1.3. Под **конфликтом интересов** понимается 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.

1.4. 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 в случае осуществления им предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с ГАУК «ЦНТ».

1.5. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников ГАУК «ЦНТ», в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Правовое регулирование запрета на осуществление предпринимательской деятельности работниками ГАУК «ЦНТ», а также на их участие в управлении организациями, действующими в одной сфере деятельности с Учреждением

2.1. Федеральными нормативными правовыми актами запрет на осуществление предпринимательской деятельности работниками региональных подведомственных организаций, одной из которых является ГАУК «ЦНТ», а также на участие работников таких организаций в управлении в одной сфере деятельности с ГАУК «ЦНТ», не установлен.

2.2. Нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации г.Севастополя и локальными актами региональной подведомственной организации (далее – ГАУК «ЦНТ», Учреждение) устанавливать данный запрет не допускается.

2.3. Согласно части первой ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.4. В свою очередь, основной задачей деятельности ГАУК «ЦНТ» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, получение неправомерной выгоды, личной заинтересованности работников Учреждения в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с ГАУК «ЦНТ».

2.5. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностной инструкции работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и/или в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта. Перечень типовых ситуаций указан в Приложении № 1.

2.6. В силу Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и локальных нормативных актов ГАУК «ЦНТ», его работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и уведомлять Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.7. Работники обязаны уведомлять в письменной форме представителя Работодателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта (уведомление о личной заинтересованности подается в соответствии с Положением по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ГАУК «ЦНТ»).

2.8. Непринятие Работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим применение мер дисциплинарного взыскания, согласно Трудовому Кодексу РФ.

2.9. Работодатель, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого работника от замещаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности.

2.10. Таким образом, работник имеет право выполнять иную оплачиваемую работу, если при этом не возникает конфликт интересов, личная заинтересованность, не нарушаются Федеральный закон от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и локальные нормативные акты ГАУК «ЦНТ».

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

3.1. Работник ГАУК «ЦНТ» при осуществлении предпринимательской деятельности, а также при участии в управлении организациями, действующими в одной сфере деятельности с ГАУК «ЦНТ», при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- при неустранимом конфликте интересов заявить самоотвод от выполнения должностных обязанностей, либо самоотвод от должности с обоснованием причин.

3.2. Работник ГАУК «ЦНТ» не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.

3.3. О возникновении личной заинтересованности работнику необходимо письменно уведомить директора ГАУК «ЦНТ».

3.4. По итогам рассмотрения уведомления директор ГАУК «ЦНТ» должен принять меры по урегулированию конфликта интересов и вынести одно из решений:

- конфликт интересов есть или есть риск его возникновения (директор ГАУК «ЦНТ» принимает меры по его недопущению);
- конфликта интересов нет (сотрудник может исполнять свои обязанности дальше);
- работник не соблюдал требования об урегулировании (к нему применяются меры ответственности).

4. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГАУК «ЦНТ» осуществляется на основании следующих основных принципов:

- 1) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 2) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 4) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 5) соблюдение баланса интересов ГАУК «ЦНТ» и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- 6) защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ГАУК «ЦНТ» и урегулирован Учреждением.

4.2. Способы урегулирования конфликта интересов в соответствии с Трудовым Кодексом РФ могут быть:

- 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;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- отказ работника ГАУК «ЦНТ» от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов Учреждения;
- увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ;
- иные способы в соответствии с действующим законодательством.

4.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес не будет реализован в ущерб интересам ГАУК «ЦНТ».

6. Заключительные положения

6.1. В случаях, не предусмотренных настоящим Порядком, должностные лица и работники Учреждения руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом ГАУК «ЦНТ» и другими локальными нормативными актами Учреждения.

6.3. Порядок, с момента вступления в юридическую силу, действует до его отмены или принятия новой редакции настоящего Порядка.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов

Ситуация № 1.

Работник учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства, например: организация, заинтересованная в заключении договора с учреждением, предлагает трудоустройство работнику учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и/или урегулирования конфликта интересов:

- работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации.

Ситуация № 2.

Работник учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства, например, перед работником учреждения другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и/или урегулирования конфликта интересов:

- работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту;
- руководитель учреждения может принять одно из решений:
 - 1) об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;
 - 2) об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.