

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»
№ 99 от « 16 » октября 2020 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о конфликте интересов по государственному автономному учреждению культуры
Новосибирской области «Государственному ансамблю песни и танца «Чалдоны»
(ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»)

1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативными актами и методическими рекомендациями по Новосибирской области.
- 1.2. Положение - локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.
- 1.3. Целью настоящего Положения является выявление, регулирование и предотвращение возникновения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, проявления возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения. Основной задачей настоящего Положения является установление ограничений влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников при реализации ими трудовых функций, должностных полномочий, принимаемых решений.
- 1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и применение превентивных мер направленных на его пресечение, является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (профессиональных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Материальная выгода – экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная заинтересованность – возможность получения работником Учреждения при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной, либо натуральной форме, получения иной личной выгоды для работника, руководителя, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с ними, а также для граждан или учреждений, с которыми работник или руководитель связаны финансовыми или любыми иными обязательствами.

Личная выгода – выгода, направленная на достижение работником очевидных личных целей, даже если такая выгода не является по сути материальной выгодой или не привела к получению материальной выгоды как таковой.

Члены семьи – лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем или работником Учреждения: родители, супруги, дети, братья, сестры и др. К ним приравниваются лица состоящие в ином (в том числе дальнем) родстве, а так же друзья, знакомые и др.

Урегулирование конфликта интересов – процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а так же на лиц, состоящих в каких либо отношениях с учреждением.

4. Основные принципы управления конфликта интересов

В основу работы по управлению конфликта 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.

5. Возможные ситуации конфликта интересов

Гипотетически возможными моментами конфликта интересов, в которых работник Учреждения теоретически может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, могут являться следующие ситуации:

- работник Учреждения за оказание услуги получает денежные средства от потребителя услуг, минуя установленный в Учреждении порядок приёма денежных средств;
- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей единолично принимает решение по сделкам, которое может принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает решение об установлении деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- 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 лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- принятие единоличного решения, о приёме на работу членов семьи, или лиц находящихся в близком родстве, свойстве, или приравненных к ним лиц, без рассмотрения на заседании Комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

Указанные ситуации исключаются в деятельности Учреждения в основном применяемыми превентивными мерами организационного характера, направленными на недопущение возникновения подобных ситуаций.

6. Обязанности Учреждения и работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

- обеспечивает ознакомление каждого работника, в том числе при приёме на работу, с настоящим Положением, иными локальными актами о противодействии коррупции;
- принимает меры по преодолению конфликта интересов;
- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения;

- ведя постоянный мониторинг своей деятельности, формирует её таким образом, что бы не допустить теоретически появления конфликта интересов.

6.2. В целях предотвращения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением;
- раскрывать возникший или потенциально возможный конфликт интересов;
- незамедлительно доводить до ответственных лиц Учреждения сведения о возможном появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта интересов;
- гарантировать, что их личные интересы или интересы иных лиц не будут влиять на принятие делового решения;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без вмешательства личных интересов, или иных заинтересованных лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их личные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- строго выполнять свои должностные обязанности, установленные в Учреждении правила, процедуры, в том числе по не допущению единоличного принятия, одобрения распорядительных действий, совершения сделок и др.

6.3. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования. Руководство Учреждения обязано подавать работникам и иным лицам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

7. Порядок раскрытия сведений конфликта интересов работником организации

7.1. В Учреждении устанавливаются различные виды раскрытия сведений конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения или возможности возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан сообщить непосредственному начальнику, а так же ответственному за антикоррупционную деятельность, о любом реальном или потенциально возможном конфликте интересов, как только о нём становится известно.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное сообщение о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде, по установленной Положением форме, с регистрацией уведомления в Журнале учёта уведомлений о фактах конфликта интересов. Уведомителю незамедлительно выдаётся копия уведомления.

7.4. Учреждение рассматривает представленные сведения и осуществляет урегулирование конфликта интересов конфиденциально.

7.5. Поступившая информация о конфликте интересов, в том числе поступившая в письменном виде анонимная, должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом учреждения, с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков, и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, если сведения о нём подтвердились.

7.6. В случае если проводимые Учреждением мероприятия, по проверке поступивших сведений о конфликте интересов указывают на возможность или наличие конфликта интересов,

руководитель Учреждения принимает меры, направленные на предотвращение возникновения конфликта интересов или последствий конфликта интересов, в соответствии с настоящим Положением.

8. Способы разрешения конфликта интересов

8.1. В Учреждении применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

- организационные мероприятия, осуществляемые по всем сферам деятельности Учреждения, направленные на невозможность или ограничение возможности принятия единоличного решения, которое может привести к конфликту интересов;
- ограничение доступа работника к информации, которая может способствовать каким либо образом возникновению конфликта интересов;
- добровольное уведомление работником о конфликте интересов;
- самостоятельное принятие решения работником или его отстранение по инициативе Учреждения от участия в рассмотрении вопросов, решения по которым могут привести к конфликту интересов;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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 и др.

8.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае Учреждение и работник причастный к конфликту интересов, могут найти иные формы урегулирования конфликта интересов в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и применены с учётом мнения и предложений самого работника, вовлечённого в конфликт.

Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности потенциальных рисков для Учреждения.

При разрешении имеющегося конфликта интересов приоритет отдаётся наиболее лояльным мерам, более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если лояльные 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 Учреждения.

9. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

9.1. Должностными лицами, ответственными за приём сведений о конфликте интересов, являются:

- лицо, ответственное за противодействие коррупции, а при его временном отсутствии руководители структурных подразделений Учреждения.

9.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Учреждения, который назначает срок её рассмотрения.

9.3. Срок рассмотрения информации о конфликте интересов не может превышать трёх рабочих дней.

9.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции Учреждения (далее – Комиссия). Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается Положением «О порядке уведомления работодателя о фактах склонения к совершению коррупционных правонарушений».

9.5. Участие работника, подавшего сведения о конфликте интересов, на заседании Комиссии происходит по его желанию.

9.6. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждения.

9.7. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Учреждения в течение трёх рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии. Решение директора является обязательным для всех работников Учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.8. За неисполнение работником причастного к конфликту интересов, в отношении которого принято решение директором Учреждения, о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, по инициативе работодателя с данным работником может быть расторгнут трудовой договор по пункту 7.1) части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Другие положения

Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников Учреждения, независимо от занимаемой должности. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к персональной ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников Учреждения под личную подпись.

Приложение № 1

к Положению о конфликте интересов по
ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»

директору ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»

ОТ _____

(фамилия, имя, отчество)

(наименование должности)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения**

В соответствии с Положением о конфликте интересов по ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»,

я, _____

(фамилия, имя, отчество уведомителя)

настоящим уведомляю о возникновении конфликта интересов (возможности его возникновения), а именно:

(указать ситуацию конфликта интересов или возможность его возникновения)

« _____ » _____ 20__ г. _____ / _____ /

(подпись уведомителя) (Ф.И.О.)

Уведомление зарегистрировано в Журнале учёта уведомлений о фактах конфликта интересов « _____ » _____ 20__ г. за № _____

_____ / _____ /

(подпись ответственного лица)

(Ф.И.О.)

