

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕНО

приказом краевого автономного учреждения «Государственная филармония Алтайского края» от 30 декабря 2022 г. № 89

Положение о конфликте интересов работников
краевого автономного учреждения
«Государственная филармония Алтайского края»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ краевого автономного учреждения «Государственная филармония Алтайского края» (далее – учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов краевого автономного учреждения «Государственная филармония Алтайского края» (далее - Положение) устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими гражданами или организациями.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности действующих на основании трудового или гражданско-правового договора.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.3. настоящего Положения 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.

1.5. Под личной заинтересованностью указанных в п. 1.3. настоящего Положения лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует

понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. Принципы работы по управлению конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

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

2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

2.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Обязанности работников

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

3.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. В учреждении установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

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

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

4.2. Рассмотрение представленных учреждению сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для

учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. Учреждение может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

4.3.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.3.2. 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;

4.3.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.3.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.3.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

4.3.6. Защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением;

4.3.7. Увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

4.3.8. 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

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

5.1.1. Руководители структурных подразделений (отделов);

5.1.2. Специалист отдела кадров (при приеме на работу);

5.1.3. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

5.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

5.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

5.4.1. Должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;

5.4.2. Руководителя структурного подразделения (отдела), в котором работник работает;

5.4.3. Юрисконсульта учреждения.

5.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.

5.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

5.7. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора учреждения.

5.8. Решение комиссии носит рекомендательный характер.

5.9. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение требований Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.