

Директор ГАУК ПО «Пензаконцерт»

А. В. Мамонов

2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в ГАУК ПО «Пензаконцерт»

1. Настоящее Положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГАУК ПО «Пензаконцерт» (далее – Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
2. Положение является локальным нормативно-правовым актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Действие Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств. Условие об обязательности соблюдения настоящего Положения при необходимости может включаться в заключаемые Учреждением хозяйственные и трудовые договоры.
4. Используемые в положении понятия и определения раскрываются в Положении об антикоррупционной политике Учреждения.
5. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения. Управление конфликтами интересов в Учреждении строится на следующих принципах:
 - 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.
6. Раскрытие сведений о конфликте интересов сотрудника и возможных конфликтах интересов других работников производится в порядке, установленном Порядком уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений.
7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Работник обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
8. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение может прийти 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 прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные (материальные) интересы работника;
 - 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» 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. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по рабочим вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей, установленных настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством.

Приложение № 1

к Положению о конфликте интересов в ГАУК ПО «Пензаконцерт»

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов

2. Работник Учреждения принимает решение о выборе поставщика (далее - участник закупки) для закупки товаров, работ и услуг для нужд Учреждения, при которых Руководитель Учреждения, члены комиссии по осуществлению закупок Учреждения, состоят в браке с участником закупки, или являются участником закупки, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления

юридических лиц, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, либо участники закупок являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами, усыновителями или усыновленными указанных физических лиц.)

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4. 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.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приложение № 2

к Положению о конфликте интересов в ГАУК ПО «Пензаконцерт»

Примерный перечень типовых ситуаций коррупции

1. Злоупотреблением служебным положением считается случай, когда работник Учреждения принимает участие в организации мероприятия не санкционированного руководителем Учреждения в целях преследования личной выгоды в том числе, материальной.

2. Злоупотреблением служебным положением, получением взятки считается случай, когда работник Учреждения принимает наличные деньги от граждан или организаций избегая кассовых операций или заключения договорных отношений.

3. Злоупотреблением служебным положением, поучением взятки считается случай, когда работник Учреждения заключая договор не содержащий финансовых условий (безвозмездный) на мероприятие фактически получает личную выгоду, в том числе, материальную.

4. Злоупотреблением служебным положением считается случай, когда работник Учреждения минуя бланки билетной продукции выпущенные Учреждением самостоятельно изготавливает билетную продукцию и реализует ее посетителям.

5. Злоупотреблением служебным положением считается сдача в аренду помещений или движимого имущества Учреждения работником Учреждения.