

Приложение №2
к приказу генерального директора
КМТО «Премьера»
от «21» 06 2023 № 321

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
КМТО «Премьера»
Т.Ю. Лысова
«21» 06 2023г.

Положение о конфликте интересов Муниципального автономного театрально-концертного учреждения муниципального образования город Краснодар «Краснодарское творческое объединение «Премьера»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов Муниципального автономного театрально-концертного учреждения муниципального образования город Краснодар «Краснодарское творческое объединение «Премьера» (далее – Положение, Учреждение соответственно) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон).

1.2. Положение является локальным нормативным актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Используемые термины и определения

2.1. 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 (осуществление полномочий).

2.2. 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 и (или) состоящими с ним в близком родстве

или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (пункт 2 статьи 10 Федерального закона).

2.3. Конфликт интересов может принимать множество различных форм. В настоящем Положении (Приложение №1) содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих служебных обязанностей, а так же примеры способов урегулирования данных ситуаций.

3. Принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и иных рисков для Учреждения по каждому конфликту интересов и его урегулирование.

3.3. Строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирование.

3.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов

3.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

4.1. Работник Учреждения обязан уведомить лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принять меры по предотвращению конфликта интересов в соответствии с настоящим Положением.

Раскрытие сведений о конфликте интересов устанавливается:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

материалы публикаций в средствах массовой информации и т.д.

4.2. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), оформляется в письменном виде на имя лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в двух экземплярах.

Первый экземпляр уведомления работник передает лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

Второй экземпляр уведомления, с отметкой должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о получении, остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

4.3. Уведомление должно содержать следующие сведения:

- 1) фамилию, имя, отчество, замещаемую должность, структурное подразделение и телефон работника, направившего уведомление;
- 2) описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов;
- 3) описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность;
- 4) предложения по урегулированию конфликта интересов.

К уведомлению могут прилагаться имеющиеся в распоряжении работника материалы, подтверждающие суть изложенного в уведомлении.

4.4. В случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

4.5. Уведомления регистрируются в день поступления.

4.6. Регистрация уведомлений производится в соответствующем журнале, листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы.

В журнале указываются регистрационный номер, дата и время поступления уведомления, фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление, краткое содержание уведомления, фамилия, имя, отчество и подпись лица, зарегистрировавшего уведомление.

На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в которой указываются дата поступления и входящий номер.

4.7. Уведомление и другие материалы подлежат рассмотрению на комиссии по противодействию коррупции в соответствии с Положением о комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

4.8. По результатам проверки устанавливается наличие или отсутствие конфликта интересов.

5. Способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

5.2. Добровольный отказ работника или его отстранение (полное или временное) от выполнения своих должностных обязанностей если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

5.3. Изменение должностных обязанностей работника, являющегося стороной конфликта интересов.

5.4. Усиление контроля выполнения работником обязанностей, в ходе выполнения которых возникает конфликт интересов.

5.5. Установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которым связан конфликт интересов.

5.6. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов. Разрешение конфликта интересов указанным путем возможен только на основе двустороннего волеизъявления.

5.7. Отвод (самоотвод) работника, не связанный с его отстранением от должности, а выражающийся в недопущении его к рассмотрению конкретного дела, принятии определенного управленческого решения, осуществлении контроля определенным процессом.

5.8. Родственная (свойская) связь работников Учреждения допускается при отказе работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения, оформленном в письменном виде.

5.9. Увольнение работника по собственному желанию.

5.10. При наличии оснований - увольнение работника по инициативе Учреждения.

5.11. Комиссия может применять иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств.

5.12. 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.

5.13. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.14. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов.

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

6.3. Информировать лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных нарушений, о возникновении или угрозе возникновения конфликта интересов в момент когда работник узнает об этом.

6.4. Содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования Учреждения.

6.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных нарушений.

7. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение требований данного Положения

За несоблюдение требований данного Положения работники Учреждения несут ответственность в соответствии с действующим законодательством:

7.1. за преступления коррупционной направленности Уголовным кодексом Российской Федерации установлены санкции, которые предусматривают следующие виды наказаний:

- штраф;
- обязательные работы;
- исправительные работы;
- принудительные работы;
- ограничение свободы;
- лишение свободы на определенный срок;

7.2. за совершение административных правонарушений коррупционной направленности Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлены санкции, которые предусматривают такие виды наказаний, как:

- административный штраф;
- административный арест;

7.3. виды дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;

7.4. гражданско-правовая ответственность выражается в возмещении Учреждению убытков, которые причинил работник в результате своих незаконных действий (бездействий);

7.5. к коррупционным правонарушениям относятся также обладающие признаками коррупции и не являющиеся преступлениями нарушения правил дарения, а также нарушения порядка предоставления услуг, предусмотренных Гражданским Кодексом Российской Федерации.

Перечень возможных ситуаций конфликта интересов

Конфликт интересов, связанный с выполнением работником организации своих трудовых обязанностей в части принятия решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность:

Пример №1: работник организации, принимающий решение о выплате премии, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: Установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которым связан конфликт интересов.

Пример №2: работник является членом Комиссии по проведению служебной проверки, которая проводит проверку в отношении родственника работника.

Возможные способы урегулирования: Работнику следует уведомить лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных нарушений, в письменной форме о наличии личной заинтересованности. Отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Пример №3: Работник является членом закупочной Комиссии, при этом в закупке участвует организация, учредителем которой являются родственники работника (организация, где работают родственники работника).

Возможные способы урегулирования: Работнику следует уведомить лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных нарушений, в письменной форме о наличии личной заинтересованности. Вывести работника из состава Комиссии на время проведения соответствующего конкурса, соответственно отстранить его от участия в принятии решения.

Пример №4: работник организации, ответственный за закупку товара осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику

отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

Конфликт интересов, связанный с закупкой товара, на который работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами:

Пример №5: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

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

Конфликт интересов, связанный с финансовыми обязательствами работника перед сторонней организацией:

Пример №6: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

Конфликт интересов, связанный с финансовыми обязательствами сторонней организации перед работником Учреждения:

Пример №7: организация Б имеет перед работником организации А долговое 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 организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

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

Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг:

Пример №8: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; соблюдение правил корпоративного поведения,

рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Пример №9: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

Конфликт интересов, связанный с предложением трудоустройства:

Пример №10: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

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

Лицу, ответственному за работу по профилактике
коррупционных и иных нарушений в
КМТО «Премьера»

(наименование структурного подразделения)

(Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О., должность, телефон)

Уведомление
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта
интересов)

Намереваюсь/не намереваюсь лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению
требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении
настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

К уведомлению прилагаю _____ (материалы,
подтверждающие обстоятельства возникновения личной заинтересованности или конфликта
интересов, либо иные материалы, имеющие отношение к данным обстоятельствам)

_____ 20__ г. _____ (подпись)
_____ (расшифровка подписи)

(заполняется лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных
правонарушений)

Зарегистрировано в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов, «__» _____ 20__ г. № _____.

(Ф.И.О. работника, зарегистрировавшего уведомление)

(подпись работника, зарегистрировавшего уведомление)

----- (линия отрыва)

Корешок уведомления о конфликте интересов

Уведомление о конфликте интересов получено от _____

(Ф.И.О., должность работника)

и зарегистрировано в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при
исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов,

«__» _____ 20__ г. № _____.

(Ф.И.О. работника, зарегистрировавшего уведомление)

(подпись работника, зарегистрировавшего уведомление)

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о возникновении конфликта интересов
или о возможности его возникновения в КМТО «Премьера»

N п/п	Регистрационн ый номер	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. подавшего уведомление	Должность подавшего уведомление	Ф.И.О. регистрирующе го лица	Подпись регистрирующ его лица	Отметка о получении копий (копии получил, подпись)
1	2	3	4	5	6	7	8