

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТВЕРСКАЯ АКАДЕМИЧЕСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ФИЛАРМОНИЯ»

Приложение № 2
к приказу
от 21.07. 2020 г. № 139-ОД

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГАУК «Тверская академическая областная филармония»

Т.А. Сальникова

«21» июля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
ГАУК «Тверская академическая областная филармония»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013 года.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Государственного автономного учреждения культуры Тверской области «Тверская академическая областная филармония» (далее Филармония), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Филармонии в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспрепятственное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
- 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) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями,

супругами, детьми, братьями, сестрами, а так же братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связанные имущественными, корпоративными или близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Филармонии при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) Филармонией.

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

3.1. В Работники в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения и настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

4.2. В случае несоблюдения Положения о конфликте интересов работники

несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Филармонии и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения конфликта интересов

- 4.1. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующий **порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов:**
- 4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. (Приложение №1-форма письменного уведомления).
- 4.2.2. Филармония берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.2.3. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный руководитель (начальник) работника, сотрудник кадровой службы, художественный руководитель и директор. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально с привлечением руководителей отделов, заместителей директора.
- 4.2.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена **уполномоченным на это должностным лицом** с целью оценки серьезности возникающих для филармонии рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.2.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.2.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.2.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- Ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
 - Добровольный отказ работника Филармонии 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;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - 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.
- 4.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по соглашению Филармонии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 4.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.
- 4.5. 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 Филармонии.
- 4.6. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

