

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета ГАУК «ОГОДТ»

Б.Л. Круглов



Приложение 3

Утверждено:

Приказом ГАУК «ОГОДТ»

от 25.10.2021 г. № 206

Положение

о конфликте интересов, возникающих у работников и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов, процедуры защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации от формальных и неформальных санкций, информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов, государственного автономного учреждения культуры «Оренбургский государственный областной драматический театр им. М. Горького»

1. Цели и задачи

Настоящее Положение о конфликте интересов, возникающих у работников государственного автономного учреждения культуры «Оренбургский государственный областной драматический театр им. М. Горького» (далее – Театр), устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников театра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в Положении понятия и определения

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).

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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в театр, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Настоящее Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе договоров гражданско-правового характера.

4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- построение организационной структуры на основе максимального исключения причин, способствующих возникновению конфликта интересов;
- определение должностных обязанностей сотрудников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для театра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов театра 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.

Формы урегулирования конфликта интересов работников театра должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Типовые ситуации в отрасли, где велика вероятность возникновения конфликта интересов

Типовые ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- 1) выполнение отдельных управленческих функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- 2) выполнение иной оплачиваемой работы;
- 3) владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
- 4) получение подарков и услуг;
- 5) имущественные обязательства и судебные разбирательства.

К управленческим функциям для целей профилактики возникновения конфликта интересов и личной заинтересованности следует отнести полномочия сотрудника принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, либо готовить проекты таких решений.

К числу таких ситуаций могут быть отнесены:

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

Пример: работник театра, принимающий решения о сдаче в аренду недвижимого имущества, заключает договор аренды данного имущества с организацией, в которой руководителем выступает его близкий родственник.

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

2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, имеющей деловые отношения с театром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник театра, ответственный за изготовление и приобретение реквизита, 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; изменение должностных обязанностей работника; внедрение тендерной системы закупок.

4. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник театра 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 высокооплачиваемые должности.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в театре не является исчерпывающим и приведен для раскрытия сущности понятия «конфликта интересов».

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

Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по вопросам хозяйственной деятельности и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей и др.;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

- 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.

Работник обязан в письменной форме уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление представляется по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению, регистрируется в специальном журнале согласно приложению 2 к настоящему Положению. Лицу, направившему уведомление, выдается под роспись талон-уведомление по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции.

Предоставление сведений о конфликте интересов осуществляется работником в течение трех дней, с момента возникновения конфликта интересов.

Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, с целью оценки серьёзности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные 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;
- 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;
- 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;
- ограничение на принятие единоличных решений;
- введение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности театра.

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 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.

Должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов, должен в течение пяти рабочих дней, после принятия и регистрации уведомления, сообщить работнику о принятом способе разрешения конфликта.

8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

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

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 по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

СОГЛАСОВАНО:

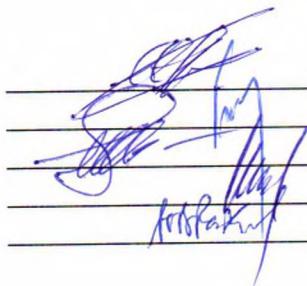
Заместитель директора по АХЧ:

Главный бухгалтер:

Начальник отдела кадров:

Начальник службы безопасности:

Юрисконсульт:



С.Д. Папырин

Ю.М. Бочкарев

В.С. Лишко

С.Р. Шагивалеев

Н.В. Рахимова

Приложение 1
к Положению о конфликте интересов,
возникающих у работников ГАУК «ОГОДТ»

Директору ГАУК «ОГОДТ»

от _____
(фамилия, имя, отчество)

(наименование должности)

(наименование структурного подразделения)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может
привести к возникновению конфликта интересов

В соответствии с Положением о конфликте интересов, возникающих у
работников государственного автономного учреждения культуры «Оренбургский
государственный областной драматический театр им. М. Горького»,
утвержденного приказом директора театра от «__» _____ 20__ г. № ____,
я, _____

(фамилия, имя, отчество уведомителя)

сообщаю, что _____
(указывается характер личной заинтересованности, которая приводит или может привести к
возникновению конфликта интересов)

(указываются должностные обязанности, на исполнение которых может негативно повлиять
либо негативно влияет личная заинтересованность)

(указываются организации, физические лица, исполнение должностных обязанностей в
отношении которых может привести или привело к возникновению конфликта интересов)

(указываются предложения по урегулированию конфликта интересов)

«__» _____ 20__ г. _____ / _____ /
(подпись уведомителя) (Ф.И.О.)

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая
приводит или может привести к возникновению конфликта интересов

№	Регистрационный номер	Дата регистрации уведомления	Фамилия, инициалы, должность лица, подавшего уведомление	Фамилия, инициалы, должность лица, регистрирующего уведомление	Подпись лица, регистрирующего уведомление	Подпись лица, подавшего уведомление
1	2	3	4	5	6	7

ТАЛОН-УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации уведомления о возникновении личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

<p>Корешок талона-уведомления Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов, от _____ (ФИО, должность, структурное подразделение) Краткое содержание уведомления _____ _____ _____ _____ Номер и дата регистрации в Журнале регистрации уведомлений _____ Подпись лица, принявшего уведомление _____ « ____ » _____ 20__ г. Подпись лица, получившего талон-уведомление _____ « ____ » _____ 20__ г.</p>	<p>Талон-уведомление Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов, от _____ (ФИО, должность, структурное подразделение) Принял _____ (ФИО, должность лица, принявшего уведомление) « ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись)</p>
--	---

Декларация о конфликте интересов

Кому: (указывается ФИО и должность работодателя)	
От кого: (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность, с указанием структурного подразделения:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с _____ по _____

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга (у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер и предназначен исключительно для внутреннего пользования в ГАУК «ОГОДТ». Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Внимательно ознакомьтесь с приведенными ниже вопросами, на каждый из вопросов необходимо дать ответ «да» или «нет».

Ко всем ответам «да» необходимо дать разъяснения в месте, отведенном в конце Декларации.

Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения.

При ответе «да» на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части Декларации следует указать о ком идет речь (Вы или кто-либо из членов Вашей семьи).

1. Владеете ли Вы (члены Вашей семьи) ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с ГАУК «ОГОДТ» (компании-подрядчике и т.п.)?

(да / нет) _____

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с ГАУК «ОГОДТ» или ведет с ней переговоры?

(да / нет) _____

1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном разбирательстве с ГАУК «ОГОДТ»?

(да / нет) _____

2. Если ответ на один из вышеперечисленных вопросов является «да», то имеется на это у Вас письменное разрешение от комиссии по противодействию проявлениям коррупции, уполномоченной разрешать конфликты интересов. Если Вы ответили на все вышеперечисленные вопросы – «нет», то в данном пункте ставится прочерк.

(да / нет) _____

3. Являетесь ли Вы или кто-либо из членов Вашей семьи членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с ГАУК «ОГОДТ»?

(да / нет) _____

3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с ГАУК «ОГОДТ»?

(да / нет) _____

3.3. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном разбирательстве с ГАУК «ОГОДТ»?

(да / нет) _____

4. Производили ли Вы какие-либо действия от лица ГАУК «ОГОДТ» (например, как лицо, утверждающее приемку выполненной работы, оформление или утверждение платежных документов и т.п.) в отношении организаций, в которых Вы или члены Вашей семьи имели финансовый интерес?

(да / нет) _____

5. Получали ли Вы или члены Вашей семьи в декларируемом периоде вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) от физических и/или юридических лиц, состоящих в деловых отношениях с ГАУК «ОГОДТ»?

(да / нет) _____

6. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные и т.п.), ставшую Вам известной или разработанную Вами для ГАУК «ОГОДТ» во время исполнения своих должностных обязанностей?

(да / нет) _____

7. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с ГАУК «ОГОДТ» информацию, ставшую Вам известной в связи с исполнением должностных обязанностей?

(да / нет) _____

8. Использовали ли Вы средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество ГАУК «ОГОДТ» (включая средства связи и доступ в Интернет), служебное время в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей?

(да / нет) _____

9. Выполняете ли Вы иную оплачиваемую работу вне занятости в ГАУК «ОГОДТ», которая противоречит требованиям внутреннего трудового распорядка ГАУК «ОГОДТ» и ведет к использованию в выгоде третьей стороны ресурсов и информации, являющихся собственностью ГАУК «ОГОДТ»?

(да / нет) _____

10. Имеются ли среди членов Вашей семьи лица, выполняющие оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой Вы осуществляете отдельные функции государственного управления?

(да / нет) _____

11. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в ГАУК «ОГОДТ», в том числе под Вашим прямым руководством?

(да / нет) _____

12. Работает ли в ГАУК «ОГОДТ» какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

(да / нет) _____

13. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в ГАУК «ОГОДТ»; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу или способствовали освобождению от дисциплинарной ответственности?

(да / нет) _____

14. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

(да / нет) _____

Если Вы ответили «да» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств (с указанием номера вопроса).

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____