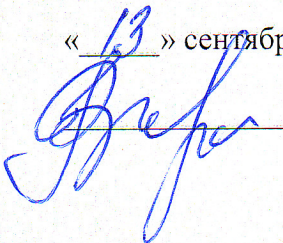


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения культуры ЧО «Магнитогорская государственная академическая хоровая капелла им. С.Г. Эйдинова»

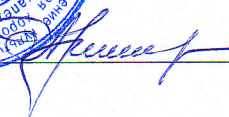
« 13 » сентября 2022г.

 А.А. Варфоломеев

УТВЕРЖДЕНО:

Художественный руководитель государственного бюджетного учреждения культуры ЧО «Магнитогорская государственная академическая хоровая капелла им. С.Г. Эйдинова»

« 13 » сентября 2022 г.

 Н.Ф. Артемьева



**Положение
об урегулировании конфликта интересов
в государственном бюджетном учреждении культуры Челябинской области
«Магнитогорская государственная академическая
хоровая капелла им. С.Г. Эйдинова»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента РФ от 02 апреля 2013 г. № 319 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Закона Челябинской области от 29 января 2009 г. №353-ЗО «О противодействии коррупции в Челябинской области».

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГБУК Челябинской области «Магнитогорской государственной академической хоровой капеллы имени С.Г. Эйдинова» (далее - МГАХК).

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МГАХК, в том числе выполняющих работу по совместительству, а также на физических лиц, сотрудничающих с МГАХК на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения работников МГАХК под подпись.

2. Основные цели и задачи

2.1. Целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у руководителя и работников МГАХК в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности МГАХК и возможных негативных последствий конфликта интересов для МГАХК, граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации

2.2. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые

функции, принимаемые деловые решения

3. Используемые в положении понятия и определения

3.1. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя или работника МГАХК, 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), при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

3.2. 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 МГАХК указанным в настоящем пункте, 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 Учреждения, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МГАХК положены следующие принципы:

- 4.1.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4.1.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МГАХК при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 4.1.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.1.4 соблюдение баланса интересов МГАХК и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 4.1.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МГАХК.

5. Порядок (процедура) раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех

работников МГАХК. В МГАХК установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 5.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций, принятых в МГАХК.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя художественного руководителя МГАХК или должностное лицо ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений, уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение №1 к настоящему Положению). Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Указанное в пункте 5.2 настоящего Положения уведомление работника МГАХК передается должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации уведомлений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение №2 к настоящему Положению).

5.4. Художественным руководителем МГАХК из числа работников назначается должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

5.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией. Порядок создания и состава Комиссии определяется приказом Художественного руководителя МГАХК.

5.6. МГАХК берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

5.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника МГАХК 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 МГАХК;
- увольнение работника из МГАХК 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МГАХК и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.10. 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 МГАХК.

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

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 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. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику МГАХК могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:
 - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ, по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Приложение №1
к Положению об урегулировании
конфликта интересов в МГАХК

Художественному руководителю
ГБУК Челябинской области «Магнитогорская
государственная академическая хоровая капелла
имени С.Г. Эйдинова»

(ФИО, должность работника,
контактный телефон)

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер
в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

к Положению об урегулировании
конфликта интересов в МГАХК

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересо- ванности лица	Сделка (иное дей- ствие), в соверше- нии которой (кото- рого) имеется заин- тересованность ли- ца	Ф.И.О., долж- ность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение
1						
2						
3						