

Утверждено

Директор ГБУК «Кимрский драмтеатр»

Сараева

/Г.И. Сараева/

« 15 » 06

2017 г.



Положение

«О выявлении и урегулировании конфликта интересов»

ГБУК «Кимрский драмтеатр»

2017 г.

Оглавление

| | |
|--|---|
| Преамбула..... | 3 |
| 1. Принципы управления конфликтом интересов в Учреждении..... | 4 |
| 2. Обязанности работников связанные с раскрытием и урегулированием конфликта интересов..... | 4 |
| 3. Порядок раскрытия конфликта интересов..... | 4 |
| 4. Лица ответственные за прием сведений о возникновении конфликте интересов и рассмотрении таких сведений..... | 5 |
| 5. Ответственность работников за несоблюдение Положения.... | 6 |
| 6. Действие Положения..... | 6 |

Преамбула

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее по тексту – Положение) в ГБУК «Кимрский драмтеатр» (далее по тексту – Учреждение) разработано и утверждено в Учреждении с целью предотвращения конфликта интересов возникающих у работников Учреждения в связи с выполнением своих должностных обязанностей и урегулирования негативных последствий в случае их возникновения.

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 и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью работника в настоящем Положении понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

1. Принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

1.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов работников Учреждения;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для репутации Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 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.

2. Обязанности работников связанные с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

2.1. При принятии решений по вопросам связанным с выполнением трудовых обязанностей, работник Учреждения обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- всячески содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководству о возможности возникновения конфликта интересов и о возникшем конфликте интересов.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов

3.1. Для целей раскрытия конфликта интересов в Учреждении применяется 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 ситуации конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Сведения о конфликте интересов в Учреждении являются конфиденциальными и не подлежат передаче третьим лицам. Передача таких сведений допускается лишь для целей служебного использования.

3.4. Поступающая информация о конфликте интересов проверяется уполномоченными работниками с последующей оценкой серьезности такой информации и подбором соответствующего метода воздействия.

3.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения может быть использован следующие способы:

- 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 решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по собственному желанию;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершения дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей в связи с конфликтом интересов, о котором работник умолчал.

3.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.7. При разрешении конфликта интересов в Учреждении, выбирается наиболее мягкая мера урегулирования.

4. Лица ответственные за прием сведений о возникновении конфликта интересов и рассмотрении таких сведений.

4.1. Должностные лица, ответственные за прием сведений о возникающих конфликтах интересов являются:

- директор;
- заместители директора;
- руководители подразделений;
- работник отдела кадров, назначенный соответствующим приказом (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

4.2. Получаемая соответствующим должностным лицом информация о конфликте интересов незамедлительно доводится до директора Учреждения, который в свою очередь устанавливает срок ее рассмотрения (не более 2 рабочих дней).

4.3. После подтверждения информации и оценки рисков, выбирается один из способов урегулирования конфликта интересов, с последующей реализацией выбранного способа.

5. Ответственность работников за несоблюдение Положения

5.1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности (в том числе публично-правовой) в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовые отношения с таким работником могут быть прекращены по инициативе работодателя в соответствии нормами трудового законодательства РФ.

6. Действие Положения

6.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

6.2. Настоящее Положение вступает в силу и становится обязательным для исполнения всеми без исключения работниками Учреждения.