



УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом директора  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Южно-Сахалинский камерный оркестр»  
Приказ № 38/2 от 14.12.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О конфликте интересов в**  
**Муниципальном бюджетном учреждении**  
**«Южно-Сахалинский камерный оркестр»**  
**(в новой редакции)**

**2020 год**  
**г. Южно-Сахалинск**

## 1. Общие положения

1.1. Положение «О конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении «Южно-Сахалинский камерный оркестр» (далее по тексту—Положение и Учреждение соответственно) разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Конституция Российской Федерации.
- Кодекс об административных правонарушениях, 30.12.2001 №195-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указ Президента Российской Федерации от 19.05.2008 № 815 «О мерах по противодействию коррупции»;
- «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», 09.10.1992 № 3612-
- Методические рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013;
- Закон Сахалинской областной Думы от 10.08.2008 №85-ЗО «О мерах по предупреждению коррупции в Сахалинской области»;
- Положение «Об антикоррупционной политике в Муниципальном бюджетном учреждении «Южно-Сахалинский камерный оркестр»;
- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих Сотрудников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

1.3. Положение - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Сотрудников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей

1.4. В настоящем Положении, применяются термины с соответствующими определениями:

**Директор:** Единоличный исполнительный орган Учреждения, действующий на основании Устава.

**Заинтересованные лица:** Под заинтересованными лицами понимаются сотрудники Учреждения, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

**Конфликт интересов:** Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Сотрудника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

**Коррупция:** Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического.

**Контролер:** Сотрудник Учреждения, назначенный директором Учреждения в целях обеспечения соблюдения требований настоящего Положения и применимого антикоррупционного законодательства. По вопросам, связанным с соблюдением

настоящего Положения и применимого антикоррупционного законодательства, Контролер подотчетен напрямую директору Учреждения. Контролер осуществляет периодическую оценку рисков, мониторинг антикоррупционного законодательства, функционирования адекватных процедур, направленных на минимизацию рисков коррупции, ответственный за организацию плановых и внеплановых проверок соблюдения Учреждением принципов настоящего Положения

**Личная заинтересованность:** Под личной заинтересованностью указанных выше лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.

**Сотрудник:** Работники Учреждения, выполняющие свои функциональные обязанности на основании заключенных с ними трудовых договоров.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие настоящего Положения**

2.1. Настоящее Положение распространяет свое действие на всех Сотрудников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2.2. Обязанность соблюдать условия настоящего Положения также быть закрепляется для физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров (соответствующие положения включаются в текст договоров).

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

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

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

3.2. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

## **4. Обязанности Сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности Сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия - 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.



## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов Сотрудником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех Сотрудников Учреждения.

5.2. Настоящим Положением устанавливаются 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.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Учреждения.

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

5.5. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является контролер.

5.6. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально, для чего создается комиссия.

5.7. Поступившая информация тщательно проверяется контролером с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.8. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены Сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ Сотрудника 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 Сотрудника;
- перевод Сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ Сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение Сотрудника из Учреждения по инициативе Сотрудника;
- увольнение Сотрудника по инициативе Сотрудника за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

5.10. 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.

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

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

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, вступает в силу с момента издания приказа директора Учреждения о его утверждении.

6.2. При выявлении недостаточно эффективных пунктов настоящего Положения или связанных с ним видов деятельности Учреждения, либо при изменении требований применимого законодательства Российской Федерации и международного законодательства, ратифицированного Российской Федерацией, директор Учреждения организует выработку и реализацию плана действий по актуализации пунктов настоящего Положения.

6.3. С настоящим Положением должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Учреждение Сотрудник под расписку до момента заключения трудового договора и начала выполнения его трудовых обязанностей в Учреждении.

6.4. Все изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом директора Учреждения и обязательны к ознакомлению всеми Сотрудниками Учреждения.