

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АКАДЕМИЧЕСКИЙ СЕВЕРНЫЙ РУССКИЙ НАРОДНЫЙ ХОР»**

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБУК АО «Северный хор»
от 05.12.2018 г. № 102 - ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области
«Государственный академический Северный русский народный хор»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Государственный академический Северный русский народный хор» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Государственный академический Северный русский народный хор» (далее - ГБУК АО «Северный хор», учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

II. Используемые в Положении термины, понятия и определения

2.1. Участники учреждения культуры - работники учреждения, осуществляющие трудовую деятельность в учреждении в соответствии с занимаемыми должностями.

2.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (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. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений ГБУК АО «Северный хор».

2.3. Личная заинтересованность работника ГБУК АО «Северный хор» (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных (профессиональных) обязанностей, или допускать использование таких возможностей против целей, указанных в Уставе ГБУК АО «Северный хор».

Заинтересованные лица должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего учреждение.

В целях недопущения конфликта интересов в сферах деятельности Учреждения, осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работники обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации;
- уведомлять директора Учреждения и своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

2.4. Репутационный риск – реальная или потенциальная угроза деловой репутации учреждения.

2.5. Деловая репутация учреждения – характеристика, приобретаемая в процессе профессиональных и иных разрешенных видах деятельности учреждения общественная оценка, общее или широко распространенное мнение о деловых, профессиональных качествах и достоинствах юридического лица.

III. Круг лиц, попадающий под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, а также на физические и юридические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- 4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

5.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием 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, друзей и третьих лиц;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Виды раскрытия конфликта интересов (в соответствии с условиями настоящего Положения):

- 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в учреждении.
- 6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Прием и рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляют ответственные лица ГБУК АО «Северный хор».
- 6.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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.
- 6.4. Директор учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии учреждения по урегулированию споров.
- 6.5. Решение комиссии учреждения по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
- 6.6. Решение комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками ГБУК АО «Северный хор» при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 6.7. До принятия решения комиссии учреждения по урегулированию споров между участниками ГБУК АО «Северный хор» руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.
- 6.8. Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника культуры личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.
- 6.9. Учреждение гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия сотрудником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками учреждения и третьими лицами.
- 6.10. **Способы разрешения конфликта интересов:**
- 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;
- 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.

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 учреждения.

Настоящий 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 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. 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.

VII. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников ГБУК АО «Северный хор» при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников учреждения.

7.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывается мнение Художественного совета Северного хора, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (Совета трудового коллектива учреждения);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники учреждения;
- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- обеспечивается строгое соблюдение должностными лицами и работниками учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом, локальными нормативными правовыми актами;
- осуществляется утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- обеспечивается распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников ГБУК АО «Северный хор» с внутренними локальными нормативными актами учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством основной гастрольно-концертной деятельности учреждения;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях артистического и художественного персонала, а также участников клубного формирования - Малый Северный хор;
- внедряется практика принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся информации, в т. ч. данных бухгалтерской, статистической, иной отчетности;
- обеспечивается исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица, работники учреждения должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми они либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- установлен запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника учреждения.

7.3. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами;
- соблюдать требования законодательства, Устава учреждения, локальных нормативных правовых актов, настоящего Положения;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды в связи с осуществлением ими должностных обязанностей;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения;

- исключить возможность вовлечения учреждения, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность любой отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной и/или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и других ценностей учреждения;
- своевременно доводить до сведения директора учреждения информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Учреждения, его должностных лиц и работников.

7.4. Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.5. С целью предотвращения конфликта интересов все работники при осуществлении ими профессиональной деятельности обеспечивают выполнение соответствующих положений должностных инструкций по предотвращению конфликта интересов и положений, регламентированных «Кодексом профессиональной этики работников ГБУК АО «Северный хор».

Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

VIII. Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников культуры при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор учреждения.

8.2. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ГБУК АО «Северный хор» являются –

- директор учреждения;
- главный бухгалтер;
- юрисконсульт.

8.3. Полученная информация немедленно доводится ответственными лицами до директора учреждения, который назначает срок для ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией, в состав которой утверждается приказом директора учреждения.

В заседании комиссии может принять участие работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Полученная информация всесторонне изучается комиссией, после чего принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов либо об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора учреждения. Решение комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор ГБУК АО «Северный хор» в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

IX. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения

9.1. Все работники культуры Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. За несоблюдение настоящего Положения работник учреждения может быть привлечен к административной ответственности.

9.4. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, по инициативе работодателя в связи с утратой доверия в согласно п. 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с ним может быть расторгнут трудовой договор.

X. Заключительные положения

Настоящее Положение утверждается властно-распорядительным актом директора учреждения и вступает в силу с момента его утверждения. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом директора учреждения. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого должностного лица и работника ГБУК АО «Северный хор».

В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и конфликта интересов, о которой директор учреждения структурные руководители, работники учреждения знали, но не сообщили, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой, договорной, профессиональной деятельности, выразившиеся в неисполнении (ненадлежащем) исполнении должностных обязанностей и причинении ущерба учреждению - к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством и локальными нормативными актами Учреждения.