

"Утверждаю"
о МУП г.Сочи
Фестивальный"
Подойницина

09.01.2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
муниципального унитарного предприятия города Сочи
«Концертный зал «Фестивальный»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального унитарного предприятия города Сочи «Концертный зал «Фестивальный» (далее МУП г.Сочи «Концертный зал «Фестивальный») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 30.10.2018), Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018 №378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018-2020 годы».

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников предприятия и возможных негативных последствий конфликта для самого предприятия.

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

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

2. Используемые в Положении понятия и определения

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МУП г.Сочи «Концертный зал «Фестивальный» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (профессиональных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами предприятия, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации предприятия, работником которого он является.

Личная заинтересованность работника МУП г.Сочи «Концертный зал «Фестивальный» — заинтересованность работника, связанная с возможностью получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

Положение о конфликте интересов (далее *Положение*) — это внутренний документ предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятия в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

3. Круг лиц, подпадающих под действие положения

Действие Положения распространяется на всех работников МУП г.Сочи «Концертный зал «Фестивальный» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в МУП г.Сочи «Концертный зал «Фестивальный»

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

- ✓ обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- ✓ индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- ✓ конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- ✓ соблюдения баланса интересов предприятия 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) предприятием.

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

5.1. Работники МУП г.Сочи «Концертный зал «Фестивальный» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- ✓ при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники предприятия 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;

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

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

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникших для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы предприятие 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.

6.5. 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 сотрудника;
- ✓ добровольный отказ сотрудника МУП г.Сочи «Концертный зал «Фестивальный» 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 его 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 предприятия;
- ✓ увольнение работника с предприятия по инициативе работника;
- ✓ увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.6. 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.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющимся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции на предприятии, утвержденное приказом директора МУП г. Сочи «Концертный зал «Фестивальный».

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора предприятия, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать 3 (трех) рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции МУП г. Сочи «Концертный зал «Фестивальный». Решение комиссии является обязательным для всех работников МУП г. Сочи «Концертный зал «Фестивальный», подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым Решением и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

7.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

7.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора предприятия.

7.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор в течение 3 (трех) рабочих дней с момента протокола заседания комиссии.

8. Ответственность работников предприятия за несоблюдение Положения о конфликте интересов

8.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник МУП г. Сочи «Концертный зал «Фестивальный» может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- получение подарков;
- пропуск посетителей в концертный зал во время концертных мероприятий

8.2. Для предотвращения конфликта интересов работникам МУП г. Сочи «Концертный зал «Фестивальный» необходимо следовать правилам корпоративной культуры концертного зала «Фестивальный».

8.3. Обратиться в комиссию можно только в письменной форме.

8.4. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник МУП г. Сочи «Концертный зал «Фестивальный» может быть привлечен к административной ответственности.

8.5. За не принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по п.7.1. ч.1 ст.81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Исполнитель:

Алексеева Т.Ю.