

**Положение о конфликте интересов в государственном автономном
учреждении культуры «Рязанская областная филармония»**

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Филармонии, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Филармонии в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение о конфликте интересов Филармонии (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- основные принципы управления конфликтом интересов в Филармонии;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Филармонии и порядок его урегулирования;
- определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

1. Основные принципы управления конфликтом интересов в Филармонии.

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 Филармонии при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- **конфиденциальность** процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- **соблюдение баланса** интересов Филармонии и работника при урегулировании конфликта интересов;
- **защита работника** от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Филармонией.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

- Действие положения распространяется на всех работников Филармонии вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Филармонии, без учёта 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;

- информировать отдел кадров филармонии в письменном виде о работе у других работодателей.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Филармонии и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Филармония берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьёзности возникающих для Филармонии рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Филармония 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.

Филармония 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 работника Филармонии 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Филармонии;
- увольнение работника из Филармонии 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.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является начальник отдела кадров. Рассмотрение и определение

ответственности в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов в Филармонии регулируется Комиссией по предупреждению коррупционных правонарушений коллегиально, с привлечением руководителей отделов, заместителей директора и юрисконсульта.