

Приложение №2:
Утверждено приказом ГАУК
НСО НМТ от 04.03.2025 №53

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов, о порядке действий работника при наличии признаков конфликта интересов и о порядке информирования работодателя о возникновении конфликта интересов в государственном автономном учреждении культуры Новосибирской области «Новосибирский музыкальный театр»

Содержание

1. Общие положения.
2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов.
3. Используемые в Положении понятия и определения.
4. Круг лиц, попадающих под действие Положения.
5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.
6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения.
7. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.
8. Порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.
9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.
10. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения
11. Ответственность работников за несоблюдение положений о конфликте интересов.

1. Общие положения

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) — локальный нормативный акт Государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирский музыкальный театр» (далее - Учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе:

Конституцией Российской Федерации;

Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Федеральным законом от 18.07.2011 N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц";

Федеральным законом от 26.07.2006 N 135-ФЗ "О защите конкуренции";

Федеральным законом от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";

Федеральным законом от 03.11.2006 N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях";

Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (УК РФ);

•Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ТК РФ).

Положение разработано с учётом «Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,

Антикоррупционной политики Учреждения,

Устава Учреждения и других локальных нормативных актов Учреждения.

2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

Положение разработано в целях определения и обеспечения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и её работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник организации уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам ещё не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

Основными задачами деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является:

ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения,

определение основных принципов по предотвращению и урегулированию конфликта интересов,

методическое обеспечение реализации мер, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

3. Используемые в Положении понятия и определения

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

Личная заинтересованность работника (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.

Коррупционное правонарушение - деяние (действие или бездействие), обладающее признаками коррупции, за которые нормативными правовыми актами предусмотрена дисциплинарная, гражданско-правовая, административная или уголовная ответственность.

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

4. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приёме на работу.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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 урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

Раскрытие конфликта интересов может осуществляться в различных видах, в том числе:

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 конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложением № 1).

Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Работник Учреждения обязан уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов не позднее одного рабочего дня, следующего за днём, когда ему стало об этом известно.

При невозможности направить уведомление о факте обращения в указанный срок (в случае временной нетрудоспособности, командировки, отпуска и т.д.) работник направляет уведомление в течение одного рабочего дня со дня прекращения указанных обстоятельств.

7. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений

Ответственным за приём и регистрацию сведений (сообщений) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, одно из ответственных в Учреждении за противодействие коррупции и назначенное приказом руководителя Учреждения – председатель антикоррупционной комиссии Учреждения.

Сообщение работника Учреждения подлежит регистрации, в день его предоставления председателю, в Журнале регистрации уведомлений о возникновении у работников Учреждения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение №2).

Сообщение работника Учреждения передаётся должностному лицу Учреждения, ответственному за противодействие коррупции, в т. ч. за приём, сбор и формирование поступившей информации по вопросам соблюдения требований к служебному поведению работников Учреждения и возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Собранные документы направляются в антикоррупционную комиссию Учреждения для рассмотрения. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Проверка и рассмотрение информации проводится в течении 30 дней.

Результаты проверки и рассмотрения сведений (сообщений) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов предоставляются руководителю Учреждения для принятия решения.

8. Порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства РФ и «Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в Учреждении» (Приложение № 3).

Учреждение проводит конфиденциальное рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов и его урегулирование.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

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 и т.д.

Приведенный 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 следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

По результатам проведенной проверки собранные материалы, связанные с фактом обращения о конфликте интересов, в трехдневный срок передаются председателю комиссии. Материалы проверок хранятся в предусмотренном номенклатурой деле в течение трех лет.

Выписка из протокола заседания комиссии, заверенная подписью председателя комиссии и секретаря и печатью Учреждения, вручается уведомителю под расписку или направляется заказным письмом с уведомлением по указанному им в Уведомлении адресу не позднее трех рабочих дней с момента проведения заседания комиссии.

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

Положением закреплены следующие обязанности работников, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

9. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения

Защите подлежат работники, сообщившие о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (других работников Учреждения) от формальных и неформальных санкций.

Комплекс мер по защите работников представляет собой:

- а) обеспечение конфиденциальности сведений,
- б) защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий,
- в) меры прокурорского реагирования.

10. Ответственность работников за несоблюдение положений о конфликте интересов

Все работники Учреждения должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать закреплённые в нём принципы и требования.

Работники Учреждения за несоблюдение положений о конфликте интересов несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Также, в случае сообщения работником Учреждения заведомо ложной, несоответствующей действительности, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения информации, он может быть привлечен к установленной федеральным законодательством РФ административной либо уголовной ответственности.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований Федерального закона от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства РФ.

Заинтересованное лицо несёт перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

11. Декларирование

11.1 При осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд Учреждения:

обязанность декларирования в письменной форме наличия (отсутствия) личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов:

для граждан, принимаемых на работу в учреждение на должность, входящую в перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском - при приеме на работу,

для работников учреждения, должности которых входят в перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском - ежегодно, в установленные учреждением сроки, путем заполнения деклараций о конфликте интересов.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
в ГАУК НСО НМТ

(наименование должности, ФИО руководителя учреждения)

от _____
(ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное
подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет
или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов:

Лицо, направившее сообщение
_____ / _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение
_____ / _____ «__» _____ 20__ г.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Учреждении

1. Заинтересованность в совершении Учреждением сделки

Ситуация 1

Руководитель Учреждения, либо его заместители, являются лицами, заинтересованными в совершении таким Учреждением сделок с другими юридическими и физическими лицами, поскольку такие лица (родственники, друзья или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность):

являются в сделке одной из сторон (представителем, посредником или выгодоприобретателем);

владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью, долей либо являются единственным или одним из не более чем трёх учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом Учреждения (представителем, посредником или выгодоприобретателем);

занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом Учреждения (представителем, посредником или выгодоприобретателем).

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Само заинтересованное лицо до совершения сделки должно уведомить руководителя Учреждения об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным.

Совершение такой сделки возможно лишь с предварительного одобрения наблюдательного совета Учреждения. Решение наблюдательного совета по данному вопросу, исходя из норм действующего законодательства РФ, обязательно для руководителя Учреждения.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, совершенная с нарушением указанных требований, может быть признана недействительной.

При этом заинтересованное лицо, нарушившее обязанность уведомления о заинтересованности, несёт перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований закона, независимо от того, была ли

эта сделка признана недействительной, если не

докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в её совершении.

Такую же ответственность несет руководитель Учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

2. Руководитель (работник) Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность

Ситуация 1

Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

Ситуация 2

Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения.

Сообщить в письменной форме руководителю областного органа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Решение вопроса об отстранении руководителя Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем областного органа.

Ситуация 3

Работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

Руководитель Учреждения может принять одно из решений: об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения; о переводе такого работника Учреждения на иную должность; об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

Ситуация 4

Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель Учреждения может принять одно из решений: об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

о переводе работника Учреждения на иную должность;

об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

Ситуация 5

Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая намеревается установить деловые отношения с Учреждением.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Работнику Учреждения рекомендуется:

сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их.

Руководитель Учреждения может принять одно из решений:

о временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей;

о переводе такого работника Учреждения на иную должность;

об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения

Ситуация 6

Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у Учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

Например, работник Учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении Учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

Руководитель учреждения может принять одно из решений:

об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заёмных денежных средств Учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника Учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

о переводе такого работника Учреждения на иную должность; об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

Ситуация 7

Работник Учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Например, перед работником Учреждения другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа). Руководитель Учреждения может принять одно из решений: об отстранении работника Учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

Ситуация 8

Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением.

Например, работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

Руководитель Учреждения может принять одно из решений:

рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

о временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

Ситуация 9

Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Например, работник Учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

Руководитель Учреждения может принять одно из решений:

рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

работнику и подчиненному ему работнику Учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Ситуация 10

Работник учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Например, организация, заинтересованная в заключении договора с Учреждением, предлагает трудоустройство работнику Учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа).

Руководитель Учреждения может принять решение о временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации.

Ситуация 11

Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов

Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.