

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения, принципы управления конфликтом интересов

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) является локальным актом Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Санкт-Петербургский государственный академический театр оперы и балета им. М.П.Мусоргского - Михайловский театр» (далее по тексту – Театр), разработанным в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Театра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Театра.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.3. Цель настоящего Положения - установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Основными задачами Положения являются создание эффективного механизма по противодействию коррупции в Театре и совершенствование локальной нормативной базы Театра в этой области;

1.5. К основным принципам управления конфликтом интересов в Театре относятся:

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

2. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования

2.1. Видами раскрытия конфликта интересов являются:

- 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.

2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется как в письменной, так и в устной форме. В случае раскрытия конфликта интересов в устной форме, в дальнейшем все сведения фиксируются в письменном виде.

2.3. Генеральным директором Театра из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

2.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, состав которой утверждается приказом генерального директора.

2.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Театра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не подлежит урегулированию.

3. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В случае если установлено, что возникшая (способная возникнуть) ситуация является конфликтом интересов, то могут быть использованы, следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Театра 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 Театра;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

3.2. 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 Театра.

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

- 4.1. Работники в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Театра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов и содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Заключительные положения

5.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Театра и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.2. Содержание настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Театра.

5.3. Внесение изменений в Положение осуществляется в случаях:

- необходимости приведения положений Положения в соответствие с изменениями в российском законодательстве;
- совершенствования комплекса мер, направленных на раскрытие и урегулирование конфликта интересов.