



Государственное предприятие Омской области
«Спортивно-концертный комплекс им. В. Блинова»
ГПОО «СКК им. В. Блинова»

ПРИКАЗ

«12» июля 2021 г.

№ 24

Омск

О внесении изменений в приказ
ГПОО «СКК им. В. Блинова»
от 04 апреля 2018 г. № 41

1. В соответствии с Протестом Прокуратуры ЦАО г. Омска от 30.06.2021 г. № 86-021-2021/66 внести изменения в Положение о конфликте интересов и пункт 2 приказа ГПОО «СКК им. В. Блинова» от 04 апреля 2018 г. № 41 «Об утверждении локальных нормативных актов» изложить в следующей редакции: «2. Положение о конфликте интересов (Приложение на 4 л.).».

2. Старшему инспектору по персоналу Шмаковой Т.А. ознакомить работников с изменениями.

3. Контроль за приказом оставляю за собой.

Руководитель

О. Лебеденко

Положение о конфликте интересов в ГПОО «СКК им. В. Блинова»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГПОО «СКК им. В. Блинова» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными правовыми актами, регулирующими отношения в указанной сфере.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом ГПОО «СКК им. В. Блинова» (далее - Предприятие), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающая должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
- 1.4. Под личной заинтересованностью работника Предприятия 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) лицом, указанных в п. 1.3 Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.3 Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Предприятия и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), обязано уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Предприятия.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов Предприятия при урегулировании конфликта интересов;

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

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок представления уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов

4. 1 .Уведомление работником о возможности возникновения конфликта интересов (далее - Уведомление) составляется в письменном виде в произвольной форме.

Уведомление подписывается работником лично.

К Уведомлению прилагаются имеющиеся в распоряжении работника материалы, подтверждающие изложенное.

При нахождении работника в командировке, не при исполнении трудовых обязанностей, вне пределов места работы, а также в иных случаях, когда он не может уведомить в письменном виде о возможности возникновения конфликта интересов, он обязан проинформировать руководителя Учреждения с помощью любых доступных средств связи, а по возвращении из командировки, возобновлении исполнения трудовых обязанностей, прибытии к месту работы, а также при появившейся возможности - уведомить руководителя Предприятия в установленном порядке.

Лицо, замещающее должность руководителя Предприятия, передает Уведомление Министру по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области.

Уведомление передается работником лично, либо направляется по почте.

Руководитель Предприятия после ознакомления с Уведомлением направляет его на регистрацию старшему инспектору по персоналу Предприятия.

В течение одного рабочего дня поступившее Уведомление подлежит регистрации в журнале регистрации уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов, который должен быть прошит, пронумерован и заверен оттиском печати.

Журнал включается в номенклатуру дел Предприятия.

На копии Уведомления после регистрации ставится отметка «Уведомление зарегистрировано» с указанием даты и регистрационного номера Уведомления, фамилии, инициалов, должности и подписи принявшего уведомление.

После этого работнику выдается копия зарегистрированного Уведомления на руки под роспись либо направляется по почте с уведомлением о вручении.

4.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих

для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.4. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.5.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.5.2. добровольный отказ работника Предприятия 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;

4.5.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.5.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.5.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.5.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.5.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;

4.5.8. увольнение работника из Предприятия по инициативе работника;

4.5.9. 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.

4.6. 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 Предприятия.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.