



**Дополнение в Положение о конфликте интересов
государственного автономного учреждения культуры
Астраханской области «Театр юного зрителя»**

1. Раздел 5 Положения о конфликте интересов государственного автономного учреждения культуры Астраханской области «Театр юного зрителя» дополнить пунктом 5.4. следующего содержания:

«5.4. Личная заинтересованность у работников в случае работы в одном учреждении родственников (свойственников).

Для работников региональных подведомственных организаций федеральными нормативными правовыми актами не предусмотрен указанный запрет.

В связи с этим в такой организации работники, находящиеся в близком родстве или свойстве, могут осуществлять трудовую деятельность, в том числе в условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности.

При приеме на работу необходимо обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чьем подчинении по структуре учреждения она находится.

Следует осуществление анализа трудовых отношений между родственниками с позиции подчиненности или подконтрольности, наличия у них полномочий, способствующих реализации личной заинтересованности.

В случае, когда такие полномочия отсутствуют, может проводиться периодический контроль трудовых отношений работников-родственников (свойственников) с целью отслеживания возможных изменений в характере таких отношений. Если соответствующие полномочия имеются, целесообразно рассмотреть возможность изменения процедур принятия решений, установления дополнительного контроля (согласования) за принятыми решениями, их оценки и т.д.

Если гражданин поступает на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства (свойства), то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей. В целях предотвращения коррупционных правонарушений желательно исключить подконтрольность (подчиненность) одного родственника (свойственника) другому, либо соответствующие полномочия передать иному сотруднику.

В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) сотрудников, являющихся родственниками (свойственниками), необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника) другому работнику.

Если данные меры невозможны или крайне нецелесообразны, то родственники (свойственники) письменно подтверждают отказ от какой-либо выгоды, личной заинтересованности, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. Директор учреждения устанавливает личный дополнительный контроль за действительностью исполнения отказа.

Личная заинтересованность может возникнуть в случае прямого непосредственного подчинения лица работнику, с которым он находится в отношениях родства (свойства). Личная заинтересованность родственников (свойственников) может проявляться в:

- попустительстве при ненадлежащем выполнении сотрудником своих обязанностей;
- отсутствии на рабочем месте в рабочее время;
- необоснованном поощрении, премировании, продвижении по карьерной лестнице;
- неправомерной отмене взыскания;
- отмене проверок и т.д.

Также личная заинтересованность может иметь место при опосредованном подчинении одного родственника (свойственника) другому, что неблагоприятно влияет на качество выполняемой работы.

О возникновении личной заинтересованности необходимо письменно уведомить директора учреждения.

По итогам рассмотрения уведомления директор учреждения принимает меры по урегулированию конфликта интересов.

2. Раздел 5 Положения о конфликте интересов государственного автономного учреждения культуры Астраханской области «Театр юного зрителя» дополнить пунктом 5.5. следующего содержания:

«5.5. Личная заинтересованность у работников в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с учреждением, в котором трудоустроен работник.

Федеральными нормативными правовыми актами указанный запрет в отношении работников региональных подведомственных организаций не установлен, за исключением лиц, указанных в статье 21 Федерального закона от 14.11.2002 №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

Нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и локальными актами региональной подведомственной организации устанавливать данный запрет не допускается.

Следует осуществлять анализ трудовых отношений с целью недопустимости возможности получения работниками учреждения неправомерной выгоды в ситуации конфликта интересов.

Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов могут быть приняты следующие меры: 1) ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы; 2) 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; 3) пересмотр и изменение должностных обязанностей работника учреждения; 4) временное отстранение работника учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями; 5) перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов; 6) отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения.

О возникновении личной заинтересованности необходимо письменно уведомить директора учреждения.

По итогам рассмотрения уведомления директор учреждения принимает меры по урегулированию конфликта интересов.