



Российская Федерация  
Министерство культуры Краснодарского края

Государственное бюджетное научно-творческое учреждение культуры Краснодарского края

**КУБАНСКИЙ КАЗАЧИЙ ХОР**

ОСНОВАН В 1911 ГОДУ



ИНН 2309066787 / КПП 230901001, 350063, Россия, г. Краснодар, ул. Красная, 5 тел.: (861) 255-75-03, 262-35-99, факс: 268-31-47, www.kkx.ru

## ПРИКАЗ

24 / 12 2021 г.

№ 524-ОД

Краснодар

О внесении изменений в приказ Учреждения от 23 октября 2018 № 330-ОД «Об утверждении Антикоррупционной политики ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор»

Во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Приказа Учреждения от 23 октября 2018 года № 330-ОД «Об утверждении Антикоррупционной политики ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор», в целях эффективной реализации мероприятий по противодействию коррупции, во исполнение плана устранения выявленных недостатков в результате проверки соблюдения законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции, а также реализации мер по профилактике коррупционных правонарушений в государственном бюджетном научно-творческом учреждении культуры Краснодарского края «Кубанский казачий хор», приказываю:

1. Внести изменения в приказ Учреждения от 23 октября 2018 № 330-ОД «Об утверждении Антикоррупционной политики ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор» (далее – Приказ № 330-ОД)

1.1. Приложение № 3 к «Антикоррупционной политике ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор», утвердить в новой редакции (приложение № 3 к настоящему приказу).

2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Первый заместитель  
генерального директора

В.В. Захарченко

И.А. Голуб

Приложение №3 к приказу  
ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор»  
от \_\_.\_\_. 2020 №\_\_-ОД

Приложение №3 к Антикоррупционной  
политике ГБНТУК КК «Кубанский казачий  
хор»

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о конфликте интересов работников ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор»**

#### **1. Общие положения**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор» (далее - учреждение), при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

#### **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

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

#### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Полученные сведения регистрируются в журнале уведомлений, информации о возникших конфликтах интересов или возможности их возникновения.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2. конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных 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.

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 выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

#### **5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- первый заместитель генерального директора Учреждения,
- лицо, ответственное за противодействие коррупции – начальник правового управления.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

Лицо, ответственное за противодействие коррупции – начальник правового управления, регистрирует полученные сведения в журнале регистрации уведомлений, информации о возникших конфликтах интересов или возможности их возникновения.

#### **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы у будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## 7. Соблюдение Положения и ответственность

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

Руководители учреждения обязаны подавать работникам и контрагентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников.

Приложение № 1  
к положению о конфликте интересов  
работников ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор»

В комиссию  
по антикоррупционной деятельности  
ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор»

от  
(Ф.И.О., занимаемая должность,  
контактный телефон)

**Уведомление о возникновении у работника ГБНТУК КК «Кубанский казачий хор» при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов при исполнении трудовых обязанностей**

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

\_\_\_\_\_

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:  
Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении, при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

ФИО

\_\_\_\_\_

Подпись