

Министерство культуры Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Екатеринбургский государственный
театральный институт»**

ПРИНЯТО

Ученым советом Федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Екатеринбургский
государственный театральный
институт»

протокол от 10.12.2021 № 12

УТВЕРЖДЕНО

Ректор

Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Екатеринбургский
государственный театральный
институт»



10.12. 2021 год

/А.А. Глуханюк

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ**

в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении
высшего образования «Екатеринбургский государственный театральный
институт»

1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Екатеринбургский государственный театральный институт» (далее по тексту – Институт) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, международными правовыми актами, составляющими антикоррупционное законодательство Российской Федерации, Уставом Института.

2. Настоящее Положение разработано в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Екатеринбургский государственный театральный институт» и возможных негативных последствиях конфликта интересов для Института.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Института является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

5. В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

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

В основе работы по управлению конфликтом интересов лежат следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Института 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) Институтом.

7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Института. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, 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.

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде на имя ректор Института.

Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является Комиссия по соблюдению

требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

9. Работник обязан сообщить о возникновении конфликта интересов незамедлительно. Заявление на имя ректора подается в свободной письменной форме с указанием лица, подающего заявление, и с описанием ситуации, имеющей место при конфликте интересов

10. Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По итогам рассмотрения Комиссия может прийти к следующим выводам:

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

2) что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе: ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника; добровольный отказ работника Института 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; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института; увольнение работника из Института по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Института 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, 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 Института.

11. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

– при принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов 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.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

№	Типовая ситуация конфликта интересов	Возможные способы урегулирования
1	Работник Института 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.	отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов
2	Работник Института участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; Перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей
3	Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Институтом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; Рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы
4	Работник Института принимает решение о закупке Институтом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
5	Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

	организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом	Изменение трудовых обязанностей работника; Рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление
6	Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; Изменение трудовых обязанностей работника; Помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды Институтом
7	Работник Института принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Института с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; Изменение трудовых обязанностей работника
8	Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом	Рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; Изменение трудовых обязанностей работника
9	Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Института, в отношении которого работник выполняет контрольные функции	Рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; Установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; Перевод работника (его

		подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей
10	Работник Института уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Института с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства	Отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов
11	Работник Института 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	Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей