

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБУК г. Москвы «Московский театр «Театр Луны»
от «24» января 2020 г. № 01-06-12-1/20

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский театр «Театр Луны»
(ГБУК г. Москвы «Московский театр «Театр Луны»)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский театр «Театр Луны» (далее – Театр, Положение) является внутренним документом учреждения, устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Театра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.3. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.4. Правовую основу деятельности сотрудников учреждения составляют Конституция Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов государственной власти, Устав ГБУК г. Москвы «Московский театр «Театр Луны».
- 1.5. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Театр с Положением, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Используемые в Положении понятия и определения

- 2.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Театра) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Театра), правами и законными интересами

учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Театра, работником (представителем) которой он является.

- 2.3. Личная заинтересованность работника (представителя Театра) – заинтересованность работника (представителя Театра), связанная с возможностью получения сторонним работником (представителем контрагента) при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

- 3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Театра вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 3.2. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Театром на основе договоров гражданско-правового характера.

4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

- 4.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Театра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов Театра и работника Театра при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника Театра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Театра и урегулирован (предотвращен) учреждением.
- 4.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Театра должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Театра и его урегулирования. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 5.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Театра могут использовать следующие способы:

- 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.
- 5.2. Порядок осуществления информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулировании выявленного конфликта интересов утверждается локально-нормативным актом Театра и доводится до сведения всех его работников.
- 5.3. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Театр может использовать следующие способы, в том числе:
- 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;
 - 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.
- 5.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Театра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 5.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.6. 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 Театра.

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

6.1. Работники Театра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Театра (без учета своих личных интересов, интересов своих 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.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

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

- руководители структурных подразделений;
- специалист отдела кадров (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Театре.

7.2. Полученные сведения ответственными лицами немедленно доводятся до директора Театра.

7.3. Решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор театра в течение пяти рабочих дней.

8. Ответственность работников театра за несоблюдение Положения о конфликте интересов

8.1. За несоблюдение требований Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9. Заключительные положения

- 9.1. Настоящее Положение вступает в действие со дня его утверждения директором Театра.
- 9.2. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников Театра.