

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное учреждение культуры города Москвы
"Театр на Малой Ордынке"

П Р И К А З

№ 01-06-325/26

"13" 02 2026 г.

*Об утверждении Положения о
конflikте интересов работников
ГБУК города Москвы «Театра на
Малой Ордынке»*

В целях организации эффективной работы и обеспечения координации работ по предупреждению и профилактике коррупционных и иных правонарушений в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы «Театра на Малой Ордынке» (далее - Театр»), устранения порождающих её причин и условий, защиты законных интересов граждан от угроз, связанных с коррупцией в сфере культуры реализации Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников ГБУК города Москвы «Театра на Малой Ордынке».
2. Контроль за соблюдением Положения о конфликте интересов работников ГБУК города Москвы «Театра на Малой Ордынке» возложить на начальника отдела кадров Н.Ю. Юрченко.
3. Руководителям подразделений ознакомить подчинённый персонал с Положением о конфликте интересов работников ГБУК города Москвы «Театра на Малой Ордынке»
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М.С. Черятникова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

ГБУК г. Москвы «Театр на Малой Ордынке»

от «___» февраля 2026 г. № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы

«Театр на Малой Ордынке»

(ГБУК г. Москвы «Театр на Малой Ордынке»)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Театр на Малой Ордынке» (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 «Театр на Малой Ордынке».
- 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.

Начальник отдела кадров

Н.Ю. Юрченко