

Приложение 2
к приказу ГБУК г. Москвы
“Московский театр ОКОЛО”
от “12” декабря 2017 г. № 36

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников Государственного
бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский театр ОКОЛО дома Станиславского»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский театр ОКОЛО дома Станиславского» (далее – Театр) разработано в соответствии с Уставом Театра, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Москвы от 17.12.2014 № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве» и иными нормативными актами, регулирующими права, обязанности и ответственность Театра, его должностных лиц и работников в сфере профилактики и борьбы с коррупцией, а также с учётом положений Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

1.2 Целью Положения о конфликте интересов является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Театра и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Театра.

1.3 Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Театра на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

2. Термины и определения

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Театра влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (профессиональных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Театра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждению, работником которого он является.

2.2. Личная заинтересованность работника Театра – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Театра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Театра в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Театре 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Театра 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) Театром.

5. Обязанности сотрудников Театра

Сотрудники Театра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных обязанностей руководствоваться интересами Театра – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Театр 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Театр принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Театр может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.5. 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 Театра;
- увольнение работника из Театра 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.

6.6. 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 Театра.

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, является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, утвержденное приказом директора Театра.

7.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до директора Театра, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

7.4. Полученная информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение оформляется протоколом.

8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение

положения о конфликте интересов

8.1. Работники Театра не должны ограничиваться исключительно выполнением требований настоящего Положения, а предпринимать иные необходимые и достаточные меры для ведения системной, полномасштабной и всесторонней работы по комплексному противодействию любым возможным коррупционным проявлениям в Театре.

8.2. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Театра может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- получение подарков;
- проведение массовых мероприятий реабилитационного характера;
- участие в жюри конкурсных мероприятий.

8.3. За несоблюдение требований настоящего Положения работники Театра несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.