



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУК г. Москвы «МДТТ»

Модестова М.А.

« 15 » апреля 20 16 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский детский театр теней»
(ГБУК г. Москвы «МДТТ»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок работы в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы «Московский детский театр теней», (далее по тексту – Театр) по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников театра при осуществлении ими профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации»
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Цели и задачи

Настоящее Положение о конфликте интересов работников устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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

Ознакомление гражданина, поступающего на работу в театр, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Настоящее Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе договоров гражданско-правового характера.

3. Используемые в Положении понятия и определения

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

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

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником 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.

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

4. Круг лиц попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников театра вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с театром на основе договоров гражданско-правового характера.

5. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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) театром.

Формы урегулирования конфликта интересов работников театра должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником театра и порядок его урегулирования.

Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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;

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (Приложение 2). Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, с целью оценки серьезности возникающих для театра 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.

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.

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.

При возникновении конфликта директор театра в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии театра по урегулированию споров.

Решение комиссии театра по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

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.

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.

До принятия решения комиссии театра по урегулированию споров между участниками конфликта директор театра в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

Решение комиссии театра по урегулированию споров между работником и театром при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника театра, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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

Работники учреждения 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.

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

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

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

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора театра, который назначает срок ее рассмотрения.

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

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- руководителя структурного подразделения (отдела), в котором работник работает;
- заместителя директора;
- начальника отдела кадров.

Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.

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

Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора театра.

Решение комиссии носит рекомендательный характер.

Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор театра в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

9. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников театра:

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников театра при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников театра;
- организует информирование работников театра о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности:
- при возникновении конфликта интересов работник театра организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии театра по урегулированию споров;
- организует контроль, за состоянием работы в театре по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников театра при осуществлении ими профессиональной деятельности.

За несоблюдение требований Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

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.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник театра 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник театра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: 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 театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с театром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник театра принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с театром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с театром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: 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 организацией-работодателем.

7. Работник театра принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений театра с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с театром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника театра, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендуемых воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник театра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений театра с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

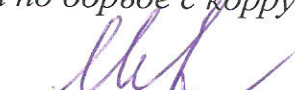
11. Работник театра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

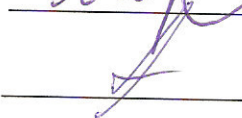
Согласовано:

Ответственные лица по борьбе с коррупцией:

Надточеева М.А.



Егоров А.В.



Члены Представительного органа работников:

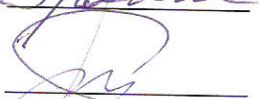
Скрябин В.А.



Пронин В.И.



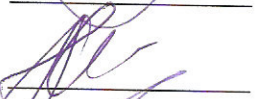
Платонов В.Л.



Шимадина М.Е.



Кутикова Л.С.



Мосин А.С.



к Положению о конфликте интересов
работников ГБУК г. Москвы «МДТТ»

Директору
Государственного бюджетного
учреждению культуры города Москвы
«Московский детский театр теней»
Модестовой М.А.

от _____
(фамилия, имя, отчество)

(наименование должности)

(наименование структурного подразделения)

УВЕДОМЛЕНИЕ
представителя нанимателя (работодателя) и своего непосредственного
руководителя о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

В соответствии с Положением о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский детский театр теней», утвержденного приказом директора театра от «___» _____ 20__ г. № _____,

Я _____
(фамилия, имя, отчество уведомителя)

настоящим уведомляю о возникновении конфликта интересов (возможности его возникновения), а именно:

(указать причины конфликта интересов или возможность его возникновения)

«___» _____ 20__ г. _____ / _____ /
(подпись уведомителя) (Ф.И.О.)

Уведомление зарегистрировано в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов «___» _____ 20__ г. за № _____

(подпись ответственного лица) (Ф.И.О.)