

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУК г.Москвы
«Московский музыкальный театр
«На Басманной»
от 01.06.2021 № 39/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о регулировании конфликта интересов работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский музыкальный театр для детей и юношества
«На Басманной»

Москва, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБУК г.Москвы «Московский музыкальный театр для детей и юношества «На Басманной» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации и Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников ГБУК г.Москвы «Московский музыкальный театр для детей и юношества «На Басманной» (далее – Театр), при котором у работника Театра при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами посетителей Театра, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Театра по договорам.

1.3. Расшифровка понятия «Конфликт интересов» для целей настоящего Положения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой у работника Театра при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам.

1.4. Конфликт интересов имеет место и может иметь неблагоприятные последствия, если работник позволяет любому интересу или действию извне:

- мешать существу выполняемой им деятельности;
- влиять на объективность его суждений и действий при выполнении должностных обязанностей;
- конкурировать против Театра по любым сделкам, и/или снижать их эффективность;
- снижать уровень профессионализма с которым работник исполняет свои должностные обязанности;
- повышать риски по проводимым работником сделкам;
- наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Театра.

1.5. Расшифровка понятия «Личная заинтересованность» для целей настоящего Положения.

Личная заинтересованность – возможность получения работником Театра, при исполнении своих должностных обязанностей, доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды

непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников Театра, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Конкретные ситуации конфликта интересов

2.1. В перечне разнообразных ситуаций конфликта интересов, в которых работник Театра может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, следует считать наиболее вероятными возможности возникновения следующих ситуаций:

- работник за оказание услуги берет деньги у посетителя, минуя установленный законом и в Театре порядок приема денег у посетителей;

- работник, оказывая услуги посетителям в рабочее время, оказывает этим же посетителям платные услуги после работы;

- работник небескорыстно использует возможности посетителей Театра, их законных представителей и/или родственников;

- работник получает небезвыгодные предложения от посетителей, которым он оказывает услуги в связи с выполняемой им деятельностью, и/или небезвыгодные предложения от их законных представителей и/или родственников;

- работник рекламирует посетителям Театра, оказывающие любые платные услуги (выполняющих платные работы);

- работник рекомендует посетителям Театра физических лиц, оказывающих любые платные услуги (выполняющих платные работы);

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник принимает решение 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;

- работник 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.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. Основной задачей деятельности Театра и должностных лиц, ответственных за противодействие и профилактику коррупции в Театре, по

предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения и тому подобное.

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Театре должны быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и при его урегулировании;
- 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 в установленном порядке.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Театра.

4.2. В Театре установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при совмещении профессий;
- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов, по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в заявлении, в соответствии с формой, установленной в приложении № 1 к настоящему Положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде и по установленной форме.

4.4. Указанные в п.4.3. сообщения подлежат регистрации в течении двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Театра о наличии личной заинтересованности (приложение № 2 к настоящему Положению).

4.5. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов – гарантируется.

4.6. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом (комиссией) с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам рассмотрения поступившей информации, уполномоченное на это должностное лицо и/или специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам, которые будут рекомендованы для исполнения в установленном законом порядке:

1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2. Конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, 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 должностных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;

- увольнение работника по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.8. Приведенный в п.4.7. перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности между Театром и работником, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные способы его урегулирования.

4.9. 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.

4.10. 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.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений

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

- лицо (лица/комиссия), назначенное (назначенные) приказом директора Театра ответственным (ответственными) за организацию мероприятий по противодействию коррупции и профилактику коррупционных и иных правонарушений в Театре;

- непосредственный начальник работника;
- начальник отдела кадров;
- заместители директора Театра;
- директор Театра.

5.2. Рассмотрение полученной информации может проводиться, как индивидуально ответственными лицами, так и коллегиально. В случае создания в Театре Комиссии по противодействию коррупции, рассмотрение проводится комиссионно.

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

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Театра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Театра – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Театра, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие ими деловых решений;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить их трудовым обязанностям и/или интересам Театра и могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Соблюдение Положения и ответственность за его неисполнение

7.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Театра, независимо от должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения

работника к установленной законом и правилами ответственности.

7.3. В определенных обстоятельствах, в соответствии с законодательством, невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

7.4. Руководители Театра обязаны подавать работникам и посетителям Театра пример законопослушного и этичного поведения и исполнения настоящего Положения.

7.5. Театр в установленном порядке доводит требования данного Положения до всех своих работников.

Приложение № 1
к Положению о регулировании конфликта интересов
ГБУК г.Москвы «Московский музыкальный театр
«На Басманной»

(наименование должности представителя нанимателя (работодателя))

(ФИО)

от _____

(ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при
исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к
конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение
которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию
конфликта
интересов: _____

Лицо, направившее сообщение

_____ «__» _____ Г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение

_____ «__» _____ Г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии
личной заинтересованности _____

Приложение № 2
к Положению о регулировании конфликта интересов
ГБУК г.Москвы «Московский музыкальный театр
«На Басманной»

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное) в совершении которой, имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения компетентному органу
1.							
2.							
3.							