

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ГБУК

г.Москвы «МДТ им. К.С.Станиславского»

№ 300 от 30.12.2014**ПОЛОЖЕНИЕ «О конфликте интересов»****В Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы  
«Московский драматический театр им. К.С.Станиславского»****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский драматический театр им. К.С.Станиславского» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основании Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации «08» ноября 2013 года (в редакции от 08.04.2014).

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский драматический театр им. К.С.Станиславского» в (далее – «Театр») и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой трудовой функции (далее – «Работники»).

1.3. Целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.4. В целях настоящего Положения и в соответствии с пунктом 1 статьи 10 Федерального закона от «25» декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и правами и законными интересами Театра, а также лиц, являющихся посетителями театра, способные привести к причинению вреда имущества и (или) деловой репутации театра, повлечь за собой нарушение норм действующего законодательства Российской Федерации, имущественный и иной ущерб лицам, вступающим во взаимодействие с Театром, вне зависимости от того, является ли такое взаимодействие результатом коммерческих сделок или некоммерческих (не предполагающих извлечение прибыли) правоотношений.

1.5. Под личной заинтересованностью Работника понимается заинтересованность Работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного

имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей, граждан или организаций, с которыми Работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (далее – «Аффилированные лица»).

## **2. Основные принципы работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Театре**

Работа по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

2.1. Обязательность раскрытия сведений о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов.

2.2. Индивидуальное рассмотрение обстоятельств, создающих предпосылки для возникновения конфликта интересов, свидетельствующих о возникновении конфликта интересов, предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о наличии предпосылок для возникновения конфликта интересов и процесса/возникновения конфликта интересов его предотвращения и урегулирования.

2.4. Соблюдение баланса интересов Театра и Работника при осуществлении мероприятий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.5. Защита Работника от преследования в связи с представлением информации о наличии предпосылок для возникновения конфликта интересов/возникновения конфликта интересов, своевременно представленной Работником в установленном настоящим Положением порядке в случае, если действиями или бездействием указанного Работника до представления им указанной информации не был нанесен имущественный или репутационный ущерб Театру, иным Работникам, а равно лицам, вступающим в общепринятом порядке во взаимоотношения с Театром.

## **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

В целях обеспечения своевременного выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов Работники обязаны:

3.1. При исполнении трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами Театра, соблюдать права и законные интересы Работников, а также лиц, являющихся посетителями Театра, не руководствуясь при принятии решений и совершении каких-либо действий личными интересами, интересами Аффилированных лиц.

3.2. В случае, если иные Работники и/или посетители Театра, относятся к числу Аффилированных лиц, что может способствовать возникновению конфликта интересов - своевременно раскрывать информацию о такой аффилированности в

установленном настоящим Положением порядке и способствовать предотвращению возникновения конфликта интересов.

3.3. При появлении предпосылок для возникновения конфликта интересов незамедлительно и в необходимом объеме принимать меры для его предотвращения.

3.4. В случае возникновения конфликта интересов раскрывать информацию о его возникновении, в том числе:

3.4.1. при приеме на работу/переводе на иную работу;

3.4.2. при исполнении трудовых обязанностей, в том числе в рамках взаимоотношений с иными Работниками, а также лицами, являющимися посетителями Театра, иными лицами.

3.5. Способствовать урегулированию конфликта интересов в случае его возникновения.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

4.1. Раскрытие сведений о предпосылках возникновения конфликта интересов осуществляется Работниками в письменной форме (Приложение №1).

4.1.1 Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное в Театре за противодействие коррупции.

4.1.2 Сообщение Работника (Приложение №1) передается лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале (Приложение № 2).

4.2. Информация о предпосылках возникновения конфликта интересов/возникновении конфликта интересов в форме, предусмотренной пунктом 4.1 настоящего Положения, доводится до сведения директора театра.

4.3. Работникам гарантируется конфиденциальность рассмотрения представляемой информации о предпосылках возникновения конфликта интересов.

4.4. Работникам гарантируется конфиденциальность при устранении предпосылок для возникновения/возникновении конфликта интересов, урегулировании возникшего конфликта интересов.

4.5. При отсутствии в представленной Работником информации обоснованных сведений о наличии предпосылок для возникновения конфликта интересов/возникновении конфликта интересов должностное лицо, указанное в пункте 4.1.1. настоящего Положения, письменно информирует о поступлении соответствующего обращения от Работника директора театра или, в период отсутствия директора театра, лицо, исполняющее обязанности директора театра. На основании полученной информации директором театра или лицом, исполняющим обязанности директора театра в период его отсутствия, принимается решение о прекращении рассмотрения обращения Работника либо о необходимости проведения работы по предотвращению конфликта интересов, урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.6. При наличии в представленной Работником информации обоснованных сведений о наличии предпосылок для возникновения конфликта интересов/возникновении конфликта интересов должностное лицо, указанное в пункте 4.1.1. настоящего Положения, письменно информирует директора театра или,

в период отсутствия директора Театра, лицо, исполняющее обязанности директора театра, о необходимости формирования комиссии по предотвращению конфликта интересов и (или) урегулированию конфликта интересов (далее - «Комиссия»). Формирование Комиссии и осуществление мероприятий по предотвращению, урегулированию конфликта интересов являются в указанной ситуации обязательными, при этом состав Комиссии, ее численность и порядок работы определяется соответствующим приказом директора театра или лица, его замещающего.

4.7. По результатам анализа ситуации и сведений, содержащихся в представленных Работником в соответствии с пунктом 4.1 обращении, Комиссия определяет возможные способы предотвращения конфликта интересов, урегулирования возникшего конфликта интересов, не противоречащие нормам трудового, гражданского и иного законодательства Российской Федерации.

4.8. Информация о результатах проведенной работы и предложения Комиссии о возможных способах предотвращения конфликта интересов, урегулирования возникшего конфликта интересов в письменной форме представляются директору театра или лицу, замещающему директора театра в его отсутствие.

4.9. На основании представленной Комиссией информации и предложений директором театра или лицом, замещающим директора Театра в период его отсутствия, принимается решение о мерах, подлежащих реализации в целях предотвращения конфликта интересов, урегулирования возникшего конфликта интересов, оформляемое соответствующим приказом.

## **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении**

Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ.

При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения,

вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

## **6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения**

Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несёт перед учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

## **7. Заключительные положения**

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения соответствующим локальным нормативным актом Театра.

7.2 Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется на основании решения директора Театра, оформляемого соответствующим Приказом.

7.3 Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

7.4 Содержание настоящего Положения, а равно информация о всех его изменениях и дополнениях подлежат доведению до сведения Работников под подпись.

7.5 Несоблюдение Работниками требований настоящего положения является ненадлежащим исполнением Работниками трудовых обязанностей, влекущим за собой применение к таким Работникам предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации дисциплинарных взысканий.