

УТВЕРЖДАЮ



Директор

Ю.А. Морозов

2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский музыкально-драматический цыганский театр «Ромэн»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский музыкально-драматический цыганский театр «Ромэн» (далее – Театр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

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

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

2. 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 (профессиональных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, сотрудником которой он является.

Личная заинтересованность сотрудника 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.

Положение о конфликте интересов (далее положение) – 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 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 в Театре

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 работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных 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.

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

6.1. 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.

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 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.

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 сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника 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 организации;
- увольнение работника из организации 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 в Театре, утвержденное приказом директора Театра.

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

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

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по противодействию коррупции. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается

Положением о комиссии по противодействию коррупции. Решение комиссии является обязательным для всех работников Театра, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

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

7.6. 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.

7.7. Решения комиссии носят 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.

8. Ответственность работников Театра за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. 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.

8.2. Для предотвращения конфликта интересов работника Театра необходимо следовать «Кодексу профессиональной этики работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский музыкально-драматический цыганский театр «Ромэн».

8.3. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

8.4. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник Театра может быть привлечен к административной ответственности.

8.5. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов**

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, 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 Учреждения принимает решение о выборе поставщика (далее - участник закупки) для закупки товаров, работ и услуг для нужд Учреждения, при которых Директор Учреждения, члены комиссии по осуществлению закупок Учреждения, руководитель контрактной службы Учреждения, контрактный управляющий Учреждения, состоят в браке с участником закупки, или являются участником закупки, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, либо участники закупок являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами, усыновителями или усыновленными указанных физических лиц.)

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

3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.

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

4. Работник Учреждения 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.

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов в ГБУК
г. Москвы «Цыганский театр «Ромэн»

**Примерный перечень
типовых ситуаций коррупции**

1. Злоупотреблением служебным положением считается случай, когда работник Учреждения (выставочного зала) принимает участие в организации мероприятия не санкционированного руководителем Учреждения в целях преследования личной выгоды в том числе, материальной.
2. Злоупотреблением служебным положением, получением взятки считается случай, когда работник Учреждения (выставочного зала) принимает наличные деньги от граждан или организаций избегая кассовых операций или заключения договорных отношений.
3. Злоупотреблением служебным положением, поучением взятки считается случай, когда работник Учреждения (выставочного зала) заключая договор не содержащий финансовых условий (безвозмездный) на мероприятие фактически получает личную выгоду, в том числе, материальную.
4. Злоупотреблением служебным положением считается случай, когда работник Учреждения (выставочного зала) минуя бланки билетной продукции выпущенные Учреждением самостоятельно изготавливает билетную продукцию и реализует ее посетителям.
5. Злоупотреблением служебным положением считается сдача в аренду помещений или движимого имущества выставочных залов работником Учреждения.