

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГАУРК «Крымскотатарский
государственный академический
музыкально-драматический театр»
«18» *сентября* 2018 г. № *20*

ПОЛОЖЕНИЕ

О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

ГАУРК «Крымскотатарский государственный
академический музыкально-драматический театр»

г. Симферополь

СОДЕРЖАНИЕ

1. Основные положения.....	3
2. Основные понятия и определения.....	3
3. Цели и задачи положения о конфликте интересов.....	4
4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Театре ..	4
5. Типовые ситуации конфликта интересов в Театре.....	5
6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.....	8
7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Театра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.....	8
8. Ответственность	12
9. Приложение 1. Журнал регистрации сведений о раскрытии конфликта интересов работников.....	13

1. Основные положения

1.1. Настоящее положение о конфликте интересов разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГАУРК «Крымскотатарский государственный академический музыкально-драматический театр» (далее – Театр), в том числе возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

1.3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Театра, вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные понятия и определения

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

Ответственное должностное лицо – лицо, ответственное за контроль соблюдения применимого антикоррупционного законодательства, определенное внутренними документами Театра.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Театром.

3. Цели и задачи положения о конфликте интересов

3.1. Основной задачей деятельности Театра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Театре

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Театре положены следующие принципы:

- Обязанность 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. Типовые ситуации конфликта интересов в Театре

5.1. Работник Театра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями и иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник Театра, принимающий решение о взаимодействии с организацией, собственником / директором которого является друг или родственник.

5.2. Работник Театра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

5.3. Работник Театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять

оплачиваемую работу в организации, имеющей деловые отношения с Театром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник Театра, ответственный за покупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

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

Пример: работник Театра принимает решение о закупке товаров (услуг) патенты (авторские права) на которые принадлежат работнику.

5.5. Работник Театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или иные имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Театром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Театра имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности работника входит принятие решений о взаимодействии с этой организацией (например –реализация зарплатного проекта, выбор банка-партнера).

5.6. Работник Театра 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.

Пример: организация имеет перед работником Театра долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Театра входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Театра с организацией, в которых организация очень заинтересована.

5.7. 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.

Пример: работник Театра, в чьи трудовые обязательства входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Театру контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком Театра.

5.8. 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.

Пример: работник Театра получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

5.9. Работник Театра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Театра с организацией, от которой ему поступает предложение о трудоустройстве.

Пример: организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Театром. Организация делает предложение трудоустройства работнику Театра, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Театра.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в Театре не является исчерпывающим и приведен для раскрытия сущности понятия «конфликт интересов».

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников 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 интересов, интересов своих родственников и друзей;
- Избегать (по возможности) ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

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

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется работником Театра в письменном виде путем передачи сведений уполномоченному должностному лицу. Первоначальное раскрытие конфликта интересов может быть допустимым в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции.

7.4. Предоставление сведений о конфликте интересов осуществляется работником в течение трех дней, с момента возникновения конфликта интересов.

7.5. Театр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.6. Перечень информации, подлежащей отражению при раскрытии сведений о конфликте интересов, должен содержать:

- Фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, подающего сведения;
- Описание обстоятельств, при которых возник конфликт интересов (дата, время, участники и другие условия);
- Все известные сведения о физическом (юридическом) лице, участвующем в конфликте интересов.

7.7. Заявления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале, который должен быть прошит и пронумерован, а так же заверен оттиском печати Театра. Форма журнала прилагается (Приложение 1).

7.8. Ведение журнала в Театре возлагается на уполномоченное лицо.

7.9. Отказ в регистрации заявления о раскрытии сведений о конфликте интересов не допускается.

7.10. 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.

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.

Театр также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и 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 или 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 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.

7.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать

только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7.12. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Театра.

7.13. Должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов, должен в течение пяти рабочих дней, после принятия решения и регистрации заявления о раскрытии сведений о конфликте интересов, сообщить работнику, предоставившему сведения о принятом способе разрешения конфликта.

8. Ответственность

В случае установления фактов нарушения норм настоящего Положения, сотрудниками Театра они могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством, внутренними нормативами и организационно-распорядительными документами Театра, вплоть до расторжения трудового договора по соответствующему основанию.

ЖУРНАЛ
Регистрации сведений о раскрытии конфликта интересов работников
ГАУРК «Крымскотатарский государственный академический
музыкально-драматический театр»

№п/п	Номер, дата регистрации сведений	Сведения о работнике, предоставившим сведения о конфликте интересов			Краткое содержание сведений	Ф.И.О. лица, принявшего сведения
		Ф.И.О.	Должность	Тел.		