

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения культуры города Москвы
«Московский академический театр
имени Вл. Маяковского»


К.Ю. Константинов


«20» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУК г. Москвы
«Московский академический театр
им. Вл. Маяковского»


Е.Н. Лапшина

от «20» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский академический театр имени Вл. Маяковского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский академический театр имени Вл. Маяковского» (далее – Театр) является внутренним документом Театра, устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 8 ноября 2013 г., Методическими рекомендациями «Комплекс мер по предупреждению коррупции в организациях, подведомственных органам исполнительной власти города Москвы», утвержденными Советом при Мэре Москвы по противодействию коррупции (протокол заседания Совета при Мэре Москвы по противодействию коррупции от 30 июня 2023 г. № 39) и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении 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, его правами и законными интересами Театра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Театра.

Под личной заинтересованностью работника Театра 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 для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Театра, находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Театром на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Театра и обязательно к применению всеми работниками Театра.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Театре

2.1. 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.

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

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Директором Театра из числа работников назначается (приказом) лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, в состав которой включаются (по должности):

- Председатель комиссии – Директор, заместитель директора;
- Член комиссии – Начальник отдела охраны и пожарной безопасности;
- Член комиссии – Председатель Профкома.

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

3.7. 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.

3.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника Театра 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 Театра;
- временное отстранение работника Театра от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Театра на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником Театра, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление Театра;
- письменный отказ работника Театра от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Театра;
- увольнение работника из Театра по собственной инициативе;
- увольнение работника Театра по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности Театра и работника, раскрывшего сведения о своем конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. 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. 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.

4. Обязанности работников Театра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Заключительные положения

5.1. Положение сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

5.2. Изменения в Положение вносятся в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, утверждаются директором театра по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.3. За нарушение пунктов Положения к работнику Учреждения могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Настоящее Положение вступает в силу с 20 декабря 2023 г., Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский академический театр имени Вл. Маяковского», утвержденное директором Учреждения Е.Н. Лапшиной 30 декабря 2022 г. считать утратившим силу с момента утверждения настоящего Положения.