УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБУК г. Москвы "ДМТЮА"

А.Г.Дадамян

"01" сентября 2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Детский музыкальный театр юного актера" (ГБУК Г. МОСКВЫ "ДМТЮА")

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Детский музыкальный театр юного актера" (далее - "Положение") разработано в соответствии с положениями статьи 13.3 Федерального закона от "25" декабря 2008 года №273-ФЗ "О противодействии коррупции" на основании Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (Утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации "08" ноября 2013 года).

1.2 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ГБУК г. Москвы "ДМТЮА" (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 2013 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 потребителями (пользователями) услуг Театра, способное привести к причинению вреда имуществу 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 Театре основывается на следующих основополагающих принципах:

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, возникновении конфликта интересов и процесса его предотвращения и урегулирования.

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

2.5 Защита Работника от преследования в связи с представлением информации о наличии предпосылок для возникновения, возникновении конфликта интересов, своевременно представленного 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, предотвращением 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 иных Работников, а также лиц, являющихся потребителями (пользователями) услуг Театра, не руководствуясь при принятии решений и совершении каких-либо действий личными интересами, интересами Аффилированных лиц.

3.2 В случае, если иные Работники, а равно лица, являющиеся потребителями (пользователями) услуг 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, избрании на должность, утверждении в должности;

3.4.2 при исполнении трудовых обязанностей, в том числе в рамках взаимоотношений с иными Работниками, а также лицами, являющимися потребителями (пользователями) услуг Театра, иными лицами.

3.5 Способствовать урегулированию конфликта интересов в случае его возникновения.

4. Порядок раскрытия информации о предпосылках возникновения, возникновении конфликта интересов и порядок его урегулирования

4.1 Раскрытие сведений о предпосылках возникновения, возникновении конфликта интересов осуществляется Работниками в письменной форме.

4.2 Информация о предпосылках возникновения, возникновении конфликта интересов в форме, предусмотренной пунктом 4.1 настоящего Положения, доводится до сведения лица, уполномоченного локальным нормативным актом Театра на рассмотрение информации о конфликте интересов и организацию работы по предотвращению конфликта интересов.

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

4.4 Работникам гарантируется конфиденциальность при устранении предпосылок для возникновения, 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 4.2 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 в установленном настоящим Положением порядке.

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 4.2 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. Заключительные положения

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

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

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

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

5.5 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.