

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДА МОСКВЫ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АКАДЕМИЧЕСКИЙ
ТЕАТР ОПЕРЕТТЫ»**

ПРИКАЗ

30 декабря 2020 г.

№ 131/О

**Об утверждении Положения о конфликте интересов
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский государственный академический театр оперетты»**

Во исполнение положений Федерального Закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и закона города Москвы от 17.12.2014 № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве» **приказываю:**

1. Утвердить и ввести в действие, согласованное с профсоюзным комитетом Положение о конфликте интересов (далее – Положение) Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский государственный академический театр оперетты», согласно приложению к настоящему приказу.

2. Руководителям структурных подразделений театра ознакомить своих подчиненных работников с Положением (п. 1 настоящего приказа) под подпись.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

В.И.Тартаковский

Приложение
к приказу ГБУК «МГАТО»
от 30 декабря 2020 г. № 131/О

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДЕНО

Генеральный директор ГБУК «МГАТО»

_____ В.Г. Шляхтов

_____ В.И. Тартаковский

«___» _____ 2020 г.

«___» _____ 2020 г.

**Положение о конфликте интересов
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский государственный академический театр оперетты»**

Положение о конфликте интересов (далее – Положение) Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский государственный академический театр оперетты» (далее – ГБУК «МГАТО») разработано в соответствии с Уставом ГБУК «МГАТО», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Москвы от 17.12.2014 № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда Российской Федерации от 18.12.2018 и иными нормативными актами, регулирующими права, обязанности и ответственность ГБУК «МГАТО», его должностных лиц и работников в сфере профилактики и борьбы с коррупцией.

1. Цели и задачи

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГБУК «МГАТО» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Целью настоящего Положения является урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГБУК

«МГАТО» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого ГБУК «МГАТО».

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

2. Понятия и определения

2.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность работника (прямая или косвенная) может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и правами и законными интересами Театра, граждан, организаций, общества или государства и способное привести к причинению вреда этим правам и законным интересам.

2.2. **Личная заинтересованность** - возможность получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. **Положение о конфликте интересов** - это локальный нормативный акт ГБУК «МГАТО», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Сфера применения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников ГБУК «МГАТО» вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств.

4. Основные принципы

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУК «МГАТО» положены следующие принципы:

4.1.1. обязательность раскрытия работниками сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и иных рисков для ГБУК «МГАТО» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.1.3. строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.1.4. соблюдение баланса интересов работодателя и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

5. Обязанности работников

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

5.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУК «МГАТО» - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники ГБУК «МГАТО» могут использовать следующие способы:

6.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

6.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

6.1.3. разовое раскрытие сведений в случае возникновения 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. ГБУК «МГАТО» 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 ГБУК «МГАТО» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.5. По результатам анализа ГБУК «МГАТО» 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.

6.6. В случае если по результатам анализа выявлен конфликт интересов, то для его разрешения ГБУК «МГАТО» может использовать следующие способы:

6.6.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

6.6.2. добровольный отказ работника 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;

6.6.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

6.6.4. перевод работника, в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке, на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.6.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБУК «МГАТО»;

6.6.6. расторжение трудового договора по инициативе работника или по соглашению сторон.

6.6.7. при наличии оснований увольнение работника по инициативе ГБУК «МГАТО».

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГБУК «МГАТО» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.7. 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 ГБУК «МГАТО».

7. Должностные лица, ответственные за приём и анализ сведений о конфликте интересов

7.1. Должностными лицами, ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

7.1.1. заместители генерального директора;

7.1.2. руководители структурных подразделений;

7.1.3. работники отдела кадров;

7.1.4. должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до генерального директора, который назначает срок её рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о конфликте интересов не может превышать 10 рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

7.4.1. должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

7.4.2. непосредственного руководителя работника;

7.4.3. начальника отдела кадров;

7.4.4. начальника юридического отдела;

7.4.5. председателя профсоюзного комитета.

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

7.5. Полученная комиссией информация 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 генерального директора. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор ГБУК «МГАТО» в течение 3 рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. Ответственность работников за несоблюдение требований Положения

8.1. Неисполнение возложенных на работников обязанностей, установленных законом «О противодействии коррупции», настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.
