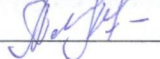


Согласовано:  
Председатель профсоюзного  
комитета ГАУК «ОГДТ»

  
\_\_\_\_\_

Приложение № 2  
Утверждено:  
Приказом ГАУК «ОГДТ»  
от 09.01.2023 № 8

Положение  
о конфликте интересов, возникающих у работников  
государственного автономного учреждения культуры «Орский государственный  
драматический театр им. А.С. Пушкина»

1. Цели и задачи

Настоящее Положение о конфликте интересов, возникающих у работников ГАУК «ОГДТ» (далее по тексту - театр), устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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

2. Используемые в Положении понятия и определения

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им своих обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организации, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способные привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организации, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

**Личная заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей** - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной или натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или лиц, близкого родства или свойства, а также для граждан и организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами. К членам семьи работника и лицам близкого родства или свойства относятся родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей.

**Положение о конфликте интересов** - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц, попадающих под действия Положения

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в

театр, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Настоящее Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе договоров гражданско-правового характера.

#### 4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- построение организационной структуры на основе максимального исключения причин, способствующих возникновению конфликта интересов;
- определение должностных обязанностей сотрудников, исходя из необходимости исключения возникновения конфликта интересов;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для театра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 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) учреждением.

Формы урегулирования конфликта интересов работников театра должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### 5. Типовые ситуации в отрасли, где велика вероятность возникновения конфликта интересов

Типовые ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- 1) выполнение отдельных управленческих функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- 2) выполнение иной оплачиваемой работы;
- 3) владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
- 4) получение подарков и услуг;
- 5) имущественные обязательства и судебные разбирательства.

К управленческим функциям для целей профилактики возникновения конфликта интересов и личной заинтересованности следует отнести полномочия сотрудника принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, либо готовить проекты таких решений.

К числу таких ситуаций могут быть отнесены:

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

Пример: работник театра, принимающий решение о сдаче в аренду недвижимого имущества заключает договор аренды данного имущества с организацией, в которой руководителем выступает его близкий родственник.

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

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

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

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

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 изготовление и приобретение реквизита, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков.

Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника; внедрение тендерной системы закупок.

4. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника, 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 высокооплачиваемые должности.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения, принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов в театре не является исчерпывающим и приведен для раскрытия сущности понятия (конфликта интересов).

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

Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по вопросам хозяйственной деятельности и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей и др.;
- избегать (по возможности) ситуаций 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 учреждения и порядок его урегулирования. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения 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.

Работник обязан в письменной форме уведомить работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Уведомление представляется по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению, регистрируется в специальном журнале согласно приложению № 2 к настоящему Положению. Лицу, направившему уведомление, выдается под роспись талон-уведомление по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

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

Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Учреждение 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.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения 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 учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателей за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- ограничение на принятие единоличных решений;
- введение конкурсных процедур при осуществлении хозяйственной деятельности театра.

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

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 учреждения.

Должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов, должен в течение пяти рабочих дней, после принятия и регистрации уведомления, сообщить работнику о принятом способе разрешения конфликта.

#### 8. Перечень должностей с повышенным коррупционным риском

Перечень должностей с повышенным коррупционным риском:

- директор театра;
- заместитель директора по финансово-экономическим вопросам;
- заместитель директора по организационным вопросам;
- заместитель директора по техническим вопросам;
- заместитель директора по зрителю;
- главный бухгалтер;
- заведующий художественно-постановочной частью;
- юрисконсульт.

К числу должностей с повышенным коррупционным риском относятся также должности, отвечающие одному или нескольким следующим признакам:

- выполняющие финансово-распорядительные функции;
- выполняющие управленческие функции;
- выполняющие функции по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд театра;
- имеющие право действовать от имени театра на основании приказа (доверенности), в т.ч. при выполнении разовых поручений управленческо-распорядительного характера;
- влияющие на принятие управленческих решений (члены наблюдательного совета и т.п.);
- выполняющие контрольные функции.

#### 9. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

За несоблюдение требований Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

СОГЛАСОВАНО:

Директор

Заместитель директора по АХЧ

Юрисконсульт

Инженер по охране труда и технике безопасности

Специалист по кадрам

А.Г. Заводчиков

Д.А. Руднев

Н.А. Арзамасцева

В.Н. Долгов

О.В. Орлова