

Согласовано  
Профсоюзная организация  
ГАУК «ОГТДТ им. М. Файзи»

 А.А. Хабибуллин

Утверждено  
Директор ГАУК «ОГТДТ им. М. Файзи»



Р.М. Ишмухаметов

## **Положение о конфликте интересов, возникающих у работников ГАУК «Оренбургский государственный татарский драматический театр им. М. Файзи»**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) государственного автономного учреждения культуры «Оренбургский государственный татарский драматический театр им. М. Файзи» (далее - театр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по повышению эффективности работы по профилактике коррупционных нарушений в организациях, подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, утвержденными приказом №278 от 15.08.2016 г.

1.2. Используемые в Положении понятия и определения:

конфликт интересов - 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, способные привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу или деловой репутации театра, работником которого он является;

личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний локальный акт театра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **2. Цели и задачи Положения**

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

2.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников театра и возможных негативных последствий конфликта интересов для театра.

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

### **3. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников театра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### **4. Основные принципы управления конфликтов интересов**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов театра 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).

### **5. Обязанности работников в связи раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работники театра обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами театра без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и других третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников**

6.1. Для раскрытия конфликта существуют следующие возможные варианты раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работы;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме уведомления согласно Приложения №1 к Положению. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Театр 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 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.

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

- ограничения 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 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 театра;
- 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.

6.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности театра и работника, раскравшего 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 театра.

## **7. Лица ответственные за прием сведений о возникшем (имеющимся) конфликте интересов и рассмотрения этих сведений**

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

- заместители директора;
- руководители подразделений;
- специалист по кадрам;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в театре (далее - ответственное лицо);

7.2. Полученная информация фиксируется ответственным лицом в журнале регистраций уведомлений согласно Приложению №2 к Положению ответственным лицом и немедленно доводится до директора театра, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать десять рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится созданной антикоррупционной комиссией по противодействию коррупции (далее - Комиссия).

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

7.6. Полученная информация Комиссией 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 директора театра. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор театра в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

## **8. Ответственность работников театра за несоблюдение положения о конфликте интересов**

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

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

Приложение №1  
к Положению о конфликте интересов,  
возникающих у работников  
ГАУК «ОГТДТ им. М. Файзи»

Директору ГАУК «ОГТДТ им. М. Файзи»

(Ф.И.О. руководителя)

(Ф.И.О. работника, занимаемая должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может  
привести к возникновению конфликта интересов**

В соответствии с Положением о конфликте интересов, возникающих у работников государственного автономного учреждения культуры «Оренбургский государственный областной драматический театр им. М. Горького», утвержденного приказом директора театра от «\_\_\_» 20\_\_\_ г.  
№\_\_\_\_,

я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество уведомителя)

сообщаю, что \_\_\_\_\_  
(указывается характер личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

\_\_\_\_\_  
(указываются должностные обязанности, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

\_\_\_\_\_  
(указываются организации, физические лица, исполнение должностных обязанностей в отношении которых может привести или привело к возникновению конфликта интересов)

\_\_\_\_\_  
(указываются предложения по урегулированию конфликта интересов)

«\_\_\_» 20\_\_\_ г. / \_\_\_\_\_ /  
(подпись уведомителя) (Ф.И.О.)

Приложение №2  
к Положению о конфликте интересов,  
возникающих у работников  
ГАУК «ОГТДТ им. М. Файзи»

ЖУРНАЛ

регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов

№	Регистра-ционный номер	Дата регистрации уведомления	Фамилия, инициалы, должность лица, подавшего уведомление	Фамилия, инициалы, должность лица, регистрирующего уведомление	Подпись лица, регистрирующего уведомление	Подпись лица, подавшего уведомление
1	2	3	4	5	6	7