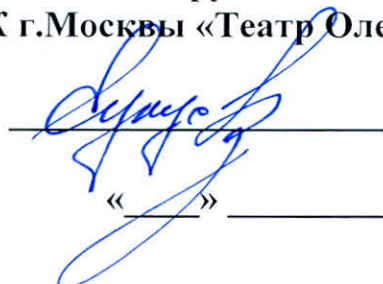


Приложение к приказу
ГБУК г.Москвы «Театр Олега Табакова»
№ 63 от 14 марта 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Первый заместитель
художественного руководителя – директор
ГБУК г.Москвы «Театр Олега Табакова»


_____ **Р.Ф. Кулухов**
« » _____ 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ **о конфликте интересов.**

1. Настоящее положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Театра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Положение является локальным нормативно-правовым актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие Положения распространяется на всех сотрудников Театра вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств. Условие об обязательности соблюдения настоящего Положения при необходимости может включаться в заключаемые Театром хозяйственные договоры.

4. Используемые в Положении понятия и определения раскрываются в Антикоррупционной политике Театра.

5. Управление конфликтом интересов в Театре строится на следующих принципах:

– обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для Театра по каждому конфликту интересов;

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

– соблюдение баланса интересов Театра и работника при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

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

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих

трудовых обязанностей руководствоваться интересами Театра – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать потенциальный и возникший конфликт интересов;

– содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования Театра.

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов сотрудника и возможных конфликтах интересов других работников производится в порядке, установленном Положением Театра о порядке уведомления о коррупционных нарушениях, личной заинтересованности и конфликте интересов.

8. Должностным лицом, ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов, является сотрудник Театра, ответственный за реализацию антикоррупционной политики, а в его отсутствие – непосредственный руководитель сотрудника, сообщившего о конфликте интересов.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают первому заместителю художественного руководителя - директору, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

9. Театр гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия сотрудником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Театра и третьими лицами.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного сотрудника и взыскания причинённого работнику и Театру материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.

10. Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с целью оценки серьёзности возникающих для Театра рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

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

– добровольный отказ сотрудника или его отстранение (полное 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 сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

– перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

– отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Театра;

– увольнение сотрудника по собственному желанию;

– при наличии оснований – увольнение работника по инициативе Театра.

Ответственными лицами могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учётом мнения и предложений самого сотрудника, вовлечённого в конфликт.

Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для Театра.

12. Неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей, установленных настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством.