|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **«УТВЕРЖДАЮ»** |
|  |  |  |
|  |  | Директор |
|  |  | ГБУК г. Москвы |
|  |  | «МДТ им. К.С. Станиславского» |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Золина И.В./ |
|  |  |  |
|  |  | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 года |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы**

**«Московский драматический театр имени К.С. Станиславского»**

**(ГБУК г. Москвы «МДТ им. К.С. Станиславского»)**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский драматический театр имени К.С. Станиславского» (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).
   2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ГБУК г. Москвы «МДТ им. К.С. Станиславского» (далее – «Театр») и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой трудовой функции (далее – «Работники»).
   3. Целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.
   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.
   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:

* 1. Обязательность раскрытия сведений о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов.
  2. Индивидуальное рассмотрение обстоятельств, создающих предпосылки для возникновения конфликта интересов, свидетельствующих о возникновении конфликта интересов, предотвращение и урегулирование конфликта интересов.
  3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о наличии предпосылок для возникновения, возникновении конфликта интересов и процесса его предотвращения и урегулирования.
  4. Соблюдение баланса интересов Театра и Работника при осуществлении мероприятий по предотвращению и урегулировании конфликта интересов.
  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.

1. **Обязанности Работников в связи с раскрытием, предотвращением и урегулированием конфликта интересов**

В целях обеспечения своевременного выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов Работники обязаны:

* 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.
  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. При появлении предпосылок для возникновения конфликта интересов незамедлительно и в необходимом объеме принимать меры для его предотвращения.
  4. В случае возникновения конфликта интересов раскрывать информацию о его возникновении, в том числе:
     1. при приеме на работу, переводе на иную работу, избрании на должность, утверждении в должности;
     2. при исполнении трудовых обязанностей, в том числе в рамках взаимоотношений с иными Работниками, а также лицами, являющимися потребителями (пользователями) услуг Театра, иными лицами.
  5. Способствовать урегулированию конфликта интересов в случае его возникновения.

1. **Порядок раскрытия информации о предпосылках возникновения, возникновении конфликта интересов и порядок его урегулирования**
   1. Раскрытие сведений о предпосылках возникновения, возникновении конфликта интересов осуществляется Работниками в письменной форме.
   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.
   3. Работникам гарантируется конфиденциальность рассмотрения представляемой информации о предпосылках возникновения, возникновении конфликта интересов.
   4. Работникам гарантируется конфиденциальность при устранении предпосылок для возникновения, урегулировании возникшего конфликта интересов.
   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.
   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.
   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.
   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.
   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.
2. **Заключительные положения**
   1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения соответствующим локальным нормативным актом Театра.
   2. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется на основании решения директора Театра, оформляемого соответствующим Приказом.
   3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.
   4. Содержание настоящего Положения, а равно информация о всех его изменениях и дополнениях подлежат доведению до сведения Работников под подпись.
   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.