



**Положение
о конфликте интересов в
Областном бюджетном учреждении культуры «Курский государственный
драматический театр имени А.С. Пушкина»**

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов в ОБУК «Драматический театр им. А.С. Пушкина» (далее – Положение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности Областного бюджетного учреждения культуры «Курский государственный драматический театр имени А.С. Пушкина» (далее – Театр).

1.2. Настоящее Положение – локальный нормативный акт Театра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Театра) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Театра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Театра, работником (представителем Театра) которого он является.

2. Круг лиц, подпадающих под действие Положения.

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Театра вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Театром на основе гражданско-правовых договоров (контрактов).

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Театре.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Театре положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведения о реальном и потенциальном конфликте интересов 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) Театром.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Театра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Театра.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Театре ведёт ответственное должностное лицо по профилактике и противодействию коррупции.

4.5. В Театре для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации (уведомления) о конфликте интересов. Форма декларации (уведомления) о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации (уведомления) конфликта интересов, определяются руководителем Театра.

4.6. Театр берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным должностным лицом по профилактике и противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Театра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. Итогом урегулирования конфликтов интересов могут стать следующие решения:

- решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

- решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 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.

4.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Театра.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие 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, друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.