



## МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ГБУ «АПАННИ КЪАПИЕВЛУЛ  
ЦІВНИЙССА ПАЧЧАХІЛУГЪРАЛ ЛАКРАЛ  
ДРАМАЛУЛ ВА МУЗЫКАІАЛУЛ ТЕАТР»

ГБУ «ЛАКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
МУЗЫКАЛЬНО-ДРАМАТИЧЕСКИЙ  
ТЕАТР ИМ.Э.КАПИЕВА»

*367012 Республика Дагестан, г. Махачкала, пр.Р.Гамзатова, 38. Тел.: 67-71-76*

---

### П Р И К А З

от «30» июня 2016

№ 46-ОД

**Об утверждении Положения о конфликте  
интересов работников ГБУ РД «Лакский  
государственный музыкально-драматический  
театр им. Э.Капиева»**

Во исполнение Указа Главы Республики Дагестан от 9 марта 2016 г. № 58 «О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Республики Дагестан, должности государственной службы Республики Дагестан, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые указы Главы Республики Дагестан и Президента Республики Дагестан» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое положение о конфликте интересов работников ГБУ РД «Лакский государственный музыкально-драматический театр им. Э.Капиева» (далее - Театр).
2. Главному специалисту по кадровой работе - Далгатовой Н.И. организовать работу по ознакомлению работников театра с содержанием настоящего приказа и ввести Журнал учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.
3. Исполнительному директору Театра - Гусейнову М.Г. организовать размещение настоящего приказа на официальном сайте Театра.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Художественный руководитель

Магомедгаджиева Б.Н.

УТВЕРЖДЕН  
приказом  
ГБУ РД «Лакский государственный  
музыкально-драматический театр  
им. Э.Капиева»  
от 30 июня 2016 г. № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов работников**  
**государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Лакский**  
**государственный музыкально-драматический театр им. Э.Капиева»**

**1. Цели и задачи**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Лакский государственный музыкально-драматический театр им. Э.Капиева», далее Положение, 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.

Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Театр, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Театра вне зависимости от уровня занимаемой должности. Настоящее Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Театром на основе договоров гражданско-правового характера.

**2. Используемые в Положении понятия и определения**

**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 (представителя Театра), правами и законными интересами Театра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Театра.

**Личная заинтересованность работника** (представителя Театра) – под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Театра.

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

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

Действие Положения распространяется на всех работников Театра вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Театром 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:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника Театра при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Театра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Театра и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Театра и порядок его урегулирования.**

#### **Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Для раскрытия конфликта интересов работники Театра 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;

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (приложение 1). Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

В Театре предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена руководителем Театра, с целью оценки серьезности возникающих для Театра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

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

- ограничение 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.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие 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.

## **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 деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Театра – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и 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.

## **7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

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

- руководители структурных подразделений;
- специалист отдела кадров (при приеме на работу).

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководства Театра, который назначает срок ее рассмотрения.

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

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- руководителя структурного подразделения, в котором работник работает;
- главного специалиста отдела кадров;
- председателя профсоюзного комитета.

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

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 руководителя Театра.

Решение комиссии носит рекомендательный характер.

Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **8. 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 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.