

Утверждаю

Директор муниципального автономного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск»Краснотурьинский театр кукол»

Мокрушина Л.С.

« 22 » 03 2018г.



Положение
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
работников муниципального автономного учреждения культуры
городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол»

(в редакции от 22.03.2018)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов среди работников муниципального автономного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол» при осуществлении ими профессиональной деятельности (далее - Положение), определяет порядок работы в муниципальном автономном учреждении культуры городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол» (далее по тексту – Театр), по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работников Театра при осуществлении ими профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Театра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.5. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

1.7 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Театром на основе гражданско-правовых договоров.

2.Основные понятия

2.1 Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников Театра влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими 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 организации) которой он является.

2.2 Под личной заинтересованностью работника Театра, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного и (или) неимущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

2.4. Непосредственность означает, что подчиненность или подконтрольность между работниками является прямой - то есть во взаимоотношениях между данными работниками отсутствует какой-либо промежуточный руководитель, в подчинении (подконтрольности) которого находится работник (исполнитель).

2.5. Прямые начальники - начальники, которым работник подчиняется по работе, хотя бы и временно, являются прямыми начальниками.

2.6. Непосредственная подчиненность – взаимоотношение по работе, при котором предполагается наличие у начальника права отдавать подчиненному приказы и распоряжения, а также требовать их исполнения, которые подчиненный обязан исполнять. Ближайший к подчиненному прямой начальник называется непосредственным начальником.

Непосредственное подчинение означает отсутствие промежуточных звеньев (уровней) между распоряжающимся и подчиняющимся.

2.7. Подконтрольность – состояние, когда работник в силу своих должностных обязанностей обязан контролировать служебную деятельность

другого работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения. Подконтрольность представляет собой отношения между работником (исполнителем), выполняющим определенные обязанности, и лицом, которому этот работник подотчетен по определенному направлению или по работе в целом.

3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1 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 Театра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Театра и работника организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Театра от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Театром.

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

3.3. *При рассмотрении вопроса о непосредственной подчиненности и подконтрольности одного сотрудника другому необходимо исходить из установленных требований в соответствии с локальными нормативными актами Театра (должностные инструкции, положения о структурных подразделениях и т.д.).*

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника учреждения

4.1 В Театре выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

4.2 К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника Театра, относятся следующие:

- работник Театра предоставляет заинтересованным ему лицам бесплатные билеты сверх установленных норм и с учетом того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам Театра;

- работник Театра является членом жюри конкурсных мероприятий с участием заинтересованных лиц;
- использование в целях личной заинтересованности возможностей работников Театра и иных заинтересованных организаций;
- получение работником подарков и иных услуг от посетителей (за исключением цветов во время представления);
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Театра.

4.3 К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:

- участие руководителя структурного подразделения в установлении, определении форм и способов поощрений для работников структурного подразделения Театра, приводящее к личной заинтересованности;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника учреждения (приложение 1).

5. Ограничения, налагаемые на работников Театра при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1 В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника учреждения, в Театре устанавливаются ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в соответствии с п.4 Постановления Правительства РФ от 05.07.2013 N 568 (ред. от 15.02.2017) "О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции", а именно: работники, замещающие должности руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, в Театре, созданном для выполнения задач, поставленных перед муниципальным учреждением, и граждане, претендующие на замещение таких должностей, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Театра, замещающим одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Под осуществлением финансово-хозяйственных полномочий понимается постоянно, временно или по специальному полномочию исполнение трудовых обязанностей, связанных с принятием решений по следующим вопросам реализации финансово-хозяйственной деятельности Театра:

- финансовое планирование и финансовое обеспечение расходов Театра;

- осуществление расчетов и платежей, формирование финансовой и бюджетной отчетности;
- распоряжение имуществом Театра;
- осуществление внутреннего финансового контроля;
- осуществление государственных закупок;
- заключение сделок от имени Театра;
- управление деятельностью филиала, представительства иного обособленного структурного подразделения.

Данный перечень не является исчерпывающим, каждый случай должен рассматриваться индивидуально.

В данном случае необходимо принять меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

Работник обязан в письменной форме уведомить о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

5.2 На работников Театра при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются *иные* ограничения:

5.2.1 запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей посетителей и иных работников Театра;

5.2.2 запрет на получение работником учреждения денежных средств, подарков и иных услуг посетителей за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом Театра.

5.3 Работники Театра обязаны соблюдать установленные п. 5.1. и 5.2 настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами Театра.

5.4 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.

6. Порядок предотвращения, раскрытия конфликта интересов и урегулирования конфликта интересов работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1 Для раскрытия конфликта интересов работники 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.

6.2 В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Театра. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

6.3 Театр принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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. 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.

6.5 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 и должностных 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 организации;
- 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, раскрывшего 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.

6.8 Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.9 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.

6.10 С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Театре реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права Театра и работников учреждения, учитывается мнение работников Театра, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники учреждения;

- обеспечивается информационная открытость Театра в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников учреждения внутренними локальными нормативными актами Театра;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством деятельности Театра;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника учреждения.

6.11 С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.12 Руководитель Театра в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии МАУК ГО Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол» по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия).

6.13 Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

6.14 Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.15 До принятия решения Комиссии руководитель Театра в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

6.16 Руководитель Театра, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

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

- заместитель директора по общим вопросам;
- руководители структурных подразделений: главный художник, заведующий художественно-постановочной частью, режиссер-постановщик, заведующий эксплуатационными цехами, главный администратор, начальник хозяйственного отдела, главный бухгалтер;
- специалист по управлению персоналом (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

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

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

7.4 Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- руководителя структурного подразделения, в котором работник работает;
- председателя профсоюзного комитета.

7.5 Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов 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.

7.7 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

8.1 Ответственным лицом в Театре за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор.

8.2 Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников Театра:

- утверждает Положение о порядке работы в Театре по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников Театра при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование работников Театра о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии по урегулированию конфликта интересов;

- организует контроль, за состоянием работы в Театре по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3 Все работники Театра несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4 За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

8.5 За непринятие 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 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение 1
к Положению по предотвращению
и урегулированию конфликта
интересов работников
муниципального автономного
учреждения культуры городского
округа Краснотурьинск
«Краснотурьинский театр кукол»

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник Театра в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Театра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Театром, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Театра принимает решение о закупке Театром товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Театром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник Театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Театром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник Театра принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Театра с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник Театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Театром, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Театра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Театра, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник Театра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Театра с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Театра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

12. Работник является членом комиссии по проведению служебной проверки, которая проводит проверку в отношении родственника работника.

Возможные способы урегулирования: работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Работодателю рекомендуется отстранить работника от участия в работе комиссии по проведению служебной проверки, которая проводит проверку в отношении родственника работника.

13. Работник принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии, стимулирующей надбавки и т.п.) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Работодателю рекомендуется отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, исключить из состава комиссий по оценке эффективности выполнения целевых показателей и установлению стимулирующих надбавок, а также перевести работника (его подчиненного) на иную должность или изменить круг его должностных обязанностей.

СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ КРАСНОТУРЬИНСК
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА КРАСНОТУРЬИНСК
«КРАСНОТУРЬИНСКИЙ ТЕАТР КУКОЛ»

ПРИКАЗ

От 22.03.2018 г.

№ 28 -о

О внесении изменений в Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального автономного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол»

Во исполнение приказа МО «Управление культуры городского округа Краснотурьинск» от 05.03.2018 № 19-о «Об актуализации локальных актов по предупреждению коррупции в подведомственных учреждениях» в целях повышения эффективности мер по противодействию коррупции и конфликта интересов в муниципальном автономном учреждении культуры городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального автономного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол», утвержденное приказом от 04.03.2016 № 35-о «Об утверждении документов по противодействию коррупции» следующие изменения:

1.1. пункт 2 дополнить подпунктом 2.4. следующего содержания:

«2.4. Непосредственность означает, что подчиненность или подконтрольность между работниками является прямой - то есть во взаимоотношениях между данными работниками отсутствует какой-либо промежуточный руководитель, в подчинении (подконтрольности) которого находится работник (исполнитель).

2.5. Прямые начальники - начальники, которым работник подчиняется по работе, хотя бы и временно, являются прямыми начальниками.

2.6. Непосредственная подчиненность – взаимоотношение по работе, при котором предполагается наличие у начальника права отдавать подчиненному приказы и распоряжения, а также требовать их исполнения, которые подчиненный обязан исполнять. Ближайший к подчиненному прямой начальник называется непосредственным начальником.

Непосредственное подчинение означает отсутствие промежуточных звеньев (уровней) между распоряджающимся и подчиняющимся

2.7. Подконтрольность – состояние, когда работник в силу своих должностных обязанностей обязан контролировать служебную деятельность другого работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения. Подконтрольность представляет собой отношения между работником (исполнителем), выполняющим определенные обязанности, и лицом, которому этот работник подотчетен по определенному направлению или по работе в целом.».

1.2. пункт 3 дополнить подпунктом 3.3. следующего содержания:
«3.3. При рассмотрении вопроса о непосредственной подчиненности и подконтрольности одного сотрудника другому необходимо исходить из установленных требований в соответствии с локальными нормативными актами Театра (должностные инструкции, положения о структурных подразделениях).».

1.3. подпункт 5.1. дополнить словами «в соответствии с п.4 Постановления Правительства РФ от 05.07.2013 N 568 (ред. от 15.02.2017) "О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции", а именно: работники, замещающие должности руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, в Театре, созданном для выполнения задач, поставленных перед муниципальным учреждением, и граждане, претендующие на замещение таких должностей, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Театра, замещающим одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Под осуществлением финансово-хозяйственных полномочий понимается постоянно, временно или по специальному полномочию исполнение трудовых обязанностей, связанных с принятием решений по следующим вопросам реализации финансово-хозяйственной деятельности Театра:

- финансовое планирование и финансовое обеспечение расходов Театра;
- осуществление расчетов и платежей, формирование финансовой и бюджетной отчетности;
- распоряжение имуществом Театра;
- осуществление внутреннего финансового контроля;
- осуществление государственных закупок;
- заключение сделок от имени Театра;
- управление деятельностью филиала, представительства иного обособленного структурного подразделения.

Данный перечень не является исчерпывающим, каждый случай должен рассматриваться индивидуально.

В данном случае необходимо принять меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

Работник обязан в письменной форме уведомить о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.».

1.4. в подпункте 5.2 слово «Следующие» заменить словом «иные».

1.5. в подпункте 5.3. слова «п.5.2.» заменить словами «п. 5.1. и 5.2».

1.6. в подпункте 6.5 фразу « - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника» заменить на фразу «- пересмотр и изменение функциональных и должностных обязанностей работника;».

1.7. Приложение 1 к Положению по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников муниципального автономного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол» дополнить пунктами 12 и 13 следующего содержания:

«12. Работник является членом комиссии по проведению служебной проверки, которая проводит проверку в отношении родственника работника.

Возможные способы урегулирования: работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Работодателю рекомендуется отстранить работника от участия в работе комиссии по проведению служебной проверки, которая проводит проверку в отношении родственника работника.

13. Работник принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии, стимулирующей надбавки и т.п.) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Работодателю рекомендуется отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, исключить из состава комиссий по оценке эффективности выполнения целевых показателей и установлению стимулирующих надбавок, а также перевести работника (его подчиненного) на иную должность или изменить круг его должностных обязанностей.».

2. Утвердить состав комиссии муниципального автономного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол» по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов с 22.03.2018г в новом составе (приложение № 1).

3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Мокрушина Л.С.

Приложение № 1
к Приказу от 22.03.2018 № 28 -о
«О внесении изменений в
Положение по предотвращению
и урегулированию конфликта
интересов работников
муниципального автономного
учреждения культуры
городского округа Краснотурьинск
«Краснотурьинский театр кукол»

Состав комиссии

**муниципального автономного учреждения культуры городского округа
Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол» по соблюдению
требований к служебному поведению работников и урегулированию
конфликта интересов**

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Председатель комиссии | Сатюкова М.А, заместитель директора по общим вопросам |
| 2. Члены комиссии | Глушенкова Светлана Михайловна, главный бухгалтер
Панева Е.А., руководитель литературно-драматургической части театра
Шварц К.З., председатель профсоюзного комитета МАУК ГО Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол», артист (кукловод) театра кукол |
| 3. Секретарь комиссии | Телицына А.А., главный администратор, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МАУК ГО Краснотурьинск «Краснотурьинский театр кукол» |