Приложение к приказу от 31.12.2015 г.№ 134

**Положение о конфликте интересов**

в Государственном бюджетном учреждении культуры Тверской области «Тверской областной Дом народного творчества» ((ГБУК «ТОДНТ»)

 **1. Цели и задачи Положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении культуры Тверской области «Тверской областной Дом народного творчества» (ГБУК «ТОДНТ») (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ГБУК «ТОДНТ» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого ГБУК «ТОДНТ».

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

1.4. Используемые в Положении понятия и определения.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя ГБУК «ТОДНТ») влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя ГБУК «ТОДНТ») и правами и законными интересами ГБУК «ТОДНТ», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУК «ТОДНТ», работником (представителем

ГБУК «ТОДНТ») которой он является.

**Личная заинтересованность работника** (представителя ГБУК «ТОДНТ») - заинтересованность работника (представителя ГБУК «ТОДНТ»), связанная с возможностью получения работником (представителем ГБУК «ТОДНТ») при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУК «ТОДНТ» могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУК «ТОДНТ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ГБУК «ТОДНТ» 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) ГБУК «ТОДНТ».

**3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения. Конфликтные ситуации**

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников ГБУК «ТОДНТ» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с ГБУК «ТОДНТ».

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуги;

- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий;

- получение небезвыгодных предложений от контрагентов ГБУК «ТОДНТ;

- нарушение установленных в ГБУК «ТОДНТ» запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся работников и т.п.)

**4. Обязанности директора ГБУК «ТОДНТ» и работников по предотвращению конфликта интересов**

4.1. В целях предотвращения конфликта интересов директор ГБУК «ТОДНТ» и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами ГБУК «ТОДНТ»;

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов ГБУК «ТОДНТ», настоящего Положения;

- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами ГБУК «ТОДНТ» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами ГБУК «ТОДНТ»;

- исключить возможность вовлечения ГБУК «ТОДНТ, директора ГБУК «ТОДНТ» и работников в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о ГБУК «ТОДНТ» в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников ГБУК «ТОДНТ»;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества Кодексом этики и служебного поведения работников ГБУК «ТОДНТ»;

- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны директора ГБУК «ТОДНТ» и работников.

4.2. Работник ГБУК «ТОДНТ», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за проведение работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУК «ТОДНТ» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В ГБУК «ТОДНТ» возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 ГБУК «ТОДНТ» берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГБУК «ТОДНТ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы может быть сделан вывод, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Различные способы разрешения конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника ГБУК «ТОДНТ» 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;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБУК «ТОДНТ»;

- увольнение работника из ГБУК «ТОДНТ» 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 ГБУК «ТОДНТ» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов,

могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.7. 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 ГБУК «ТОДНТ».

**6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за проведение работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в ГБУК «ТОДНТ».

**7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения**

7.1. 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 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.