УТВЕРЖДЕНО:

Приказом ГАУК КО «Центр Наследия»

№ 27-од от 30.12.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

государственного автономного учреждения культуры Калужской области

«Научно-производственный центр по сохранению и использованию объектов культурного наследия»

г. Калуга

## Общие положения

1.1 Настоящее положение о конфликте интересов (далее - Положение) государственного автономного учреждения культуры Калужской области «Научно-производственный центр по сохранению и использованию объектов культурного наследия» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ « О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 г. № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы», Законом Российской Федерации от· 29.12.2012 г., Уставом Учреждения и является внутренним локально-нормативным правовым актомУчреждения.

* 1. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

* 1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

## Используемые в положении понятия и определения

***Конфликт интересов***- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (профессиональных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами изаконными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

***Личная заинтересованность работника Учреждения*** - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного :имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

***Пoлoжeние о конфликте интересов (далее Положение)*** - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

## Круг лиц, подпадающих под действиеПоложения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, соглашений.

## Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

* 1. В основу работы по управлению конфликтов интересов в Учреждении 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 урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при уrрегулировании конфликта интересов;
* защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

* 1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:
* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных обязанностейруководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников идрузей;
* избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
* раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и

**порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

* раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме наработу;
* раскрытие сведений о конфликте интересов. при назначении на новую должность;
* разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
	1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
	2. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
	3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности

возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение 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

* 1. В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения

Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересыработника;
* добровольный отказ работника Учреждения 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 Учреждения;
* увольнение работника из Учреждения 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.

* 1. При разрешении:имеющегося конфликта интересов выбираетсянаиболее

«мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющимся) конфликте интересов и рассмотрение этихсведений

* 1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении, утвержденное приказом директора Учреждения.
	2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.
	3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.
	4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов. Решение Комиссии является обязательным для всех работников Учреждения, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством порядке.
	5. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании Комиссии по егожеланию.
	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 Учреждения.
	7. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

# Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

* 1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:
* получение подарков;
* проведение массовых мероприятий реабилитационного характера;
* участие в жюри конкурсных мероприятий.
	1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать правилам этики.
	2. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.
	3. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник Учреждения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.
	4. 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.