Министерство культуры Тульской области

Государственное профессиональное образовательное учреждение

Тульской области

«Тульский областной колледж культуры и искусства»

Утвержден и введен в действие приказом от «28» мая 2024 г. № 8

**Положение о конфликте интересов**

**ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства»**

**П - 43 - 2024 г.**

|  |  |
| --- | --- |
| ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» | П - 43 -2024Положение о конфликте интересов ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» |
| Редакция 2 | Изменения 0 | Лист 2 из 5 |

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работника ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» (далее – Учреждение), при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами учреждения и других участников образовательного процесса.

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

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и для физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Используемые в Положении понятия и определения.

1.5.1.Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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

1.5.3. Под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 1.5.1 настоящего пункта, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в пункте 1.5.1 настоящего пункта, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

|  |  |
| --- | --- |
| ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» | П - 43 -2024Положение о конфликте интересов ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» |
| Редакция 2 | Изменения 0 | Лист 3 из 5 |

 **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом 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 урегулирование;

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

-соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

**3. Перечень ситуаций конфликта интересов**

3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник 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;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения;

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

- работник использует помещения учреждения в целях личного обогащения;

- работник использует имя учреждения или ходатайствует от имени учреждения в целях личного обогащения.

3.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

**4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Работники учреждения обязаны:

|  |  |
| --- | --- |
| ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» | П - 43 -2024Положение о конфликте интересов ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» |
| Редакция 2 | Изменения 0 | Лист 4 из 5 |

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

-раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по этике, соблюдению требований к служебному поведению работников ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства и урегулированию конфликта интересов, функционирование которой регламентировано соответствующим локальным актом Учреждения.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме через ответственного секретаря.

**5. Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования.**

**Способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов и его урегулирование осуществляется Комиссией по этике, соблюдению требований к служебному поведению работников ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5.3. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация проверяется с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. 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 или, что конфликт интересов имеет место быть.

5.6. Комиссия может рекомендовать различные способы (решения) разрешения конфликта интересов, 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 учреждения;

- увольнение работника по инициативе работника;

|  |  |
| --- | --- |
| ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» | П - 43 -2024Положение о конфликте интересов ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» |
| Редакция 2 | Изменения 0 | Лист 5 из 5 |

- 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 и т.д.

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

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.

5.9. 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 учреждения.

**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 реализацию антикоррупционной политики в Учреждении.

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о комиссии по этике, соблюдению требований к служебному поведению работников ГПОУ ТО «Тульский областной колледж культуры и искусства» и урегулированию конфликта интересов.

**7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

7.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

7.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.

7.3. 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 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.