



УТВЕРЖДАЮ:
Директор БУК ВО «ВОДБ»

Г.В. Кузнецова
« 18 » / 11 / 2016 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОЛОГОДСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА»**

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
БУК ВО «Вологодская областная детская библиотека»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

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

Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников БУК ВО «Вологодская областная детская библиотека» (далее – Учреждения) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов (личной заинтересованности) работников на принимаемые деловые решения.

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника (представителя) учреждения может повлечь ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает (может возникнуть) противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) учреждения и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Личная заинтересованность работника (представителя) учреждения – заинтересованность, связанная с возможностью получения работником (представителем) учреждения доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц в ходе исполнения им должностных обязанностей.

Репутационный риск – реальная или потенциальная угроза деловой репутации организации.

Деловая репутация организации – набор качеств и оценок, с которыми организация ассоциируется в глазах своих контрагентов, клиентов, потребителей, коллег и персонифицируется среди других профессионалов в определенной области деятельности.

Положение о конфликте интересов – внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие Положения о конфликте интересов (далее – Положения) распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, а также физических и юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

В основу работы по управлению конфликтом 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 урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- при принятии деловых решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов третьих лиц;
- 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 РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующий порядок:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов по мере его возникновения.

Раскрытие сведений осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

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. Учреждение также 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, для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы:

- ограничение доступа работника к информации, затрагивающей его личные интересы;
- добровольный отказ или отстранение работника Учреждения от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, которые находятся (могут оказаться) под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр (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 по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, за неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности с работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» из возможных мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются в случае реальной необходимости или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Учреждении являются: директор, заместитель директора, юрисконсульт, заместитель директора по финансам (главный бухгалтер).

Полученная информация немедленно доводится ответственными лицами до директора Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- главного бухгалтера;
- ведущего юрисконсульта;

В заседании комиссии также может принять участие работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (по его желанию).

Полученная информация всесторонне изучается комиссией, после чего принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждения. Решение комиссии носит 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.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник Учреждения может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно п. 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с ним может быть расторгнут трудовой договор.