

Приложение № 8

к комплексу мероприятий по реализации антикоррупционной политики
ГБУК «Смоленская областная библиотека для детей и молодежи»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор библиотеки


Петрищенкова С.А.

"09 сентября 2018

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном
учреждении культуры «Смоленская областная библиотека для детей и
молодежи имени И.С. Соколова-Микитова»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении культуры «Смоленская областная библиотека для детей и молодежи имени И.С. Соколова-Микитова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Основной целью принятия настоящего Положения является определение системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач в государственном бюджетном учреждении культуры «Смоленская областная библиотека для детей и молодежи имени И.С. Соколова-Микитова» (далее – учреждение).

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также родителей, братьев, сестер, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является предупреждение возникновения

личной заинтересованности работников учреждения, которая приводит или может привести к ненадлежащему исполнению работником своих должностных обязанностей.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.7. Все категории работников учреждения, в том числе при приеме на работу, обязаны ознакомиться с настоящим Положением под роспись.

2. Основные принципы урегулирования конфликта интересов в организации

2.1. Деятельность учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов основывается на следующих принципах:

2.1.1. Приоритетное применение мер по профилактике и предупреждению коррупции.

2.1.2. Обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов.

2.1.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.4. Конфиденциальность сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования.

2.1.5. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно выявлен работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работники учреждения при исполнении должностных обязанностей призваны:

3.1.1. Руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Нести личную ответственность за своевременное сообщение о выявленном или потенциальном конфликте интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работники учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения личной заинтересованности работникам необходимо воздержаться от принятия управленческих решений и действий, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и (или) лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении путем подачи уведомления о возникновении у работника при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению к настоящему Положению.

4. Основные ситуации конфликта интересов

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых может оказаться работник учреждения при исполнении им своих должностных обязанностей, являются:

4.1.1. Работник нарушает положения Анतिकоррупционной политики учреждения, а также кодекса этики и служебного поведения работников учреждения.

4.1.2. Работник учреждения использует возможности клиентов учреждения, а также их родственников и представителей.

4.1.3. Нарушение установленного в организации порядка приема денежных средств при оказании платных услуг.

5. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов

5.1. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

5.2. В учреждения выявление и урегулирование конфликта интересов осуществляется в следующих случаях:

5.2.1. При приеме на работу.

5.2.2. При назначении на новую должность.

5.2.3. При поступлении информации о возникновении личной заинтересованности работника.

5.3. Выявление сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное выявление конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Учреждением гарантируется конфиденциальность представленных сведений о возникшем конфликте интересов и его урегулировании.

5.5. Ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и его выявление является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении.

5.6. Поступившая информация тщательно проверяется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении.

5.7. При необходимости рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с участием в обсуждении руководителей структурных подразделений учреждения, специалиста по кадрам, членов комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении.

5.8. В случае подтверждения достоверности представленных сведений вопрос об имеющейся личной заинтересованности работника учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов, вносится в повестку заседания комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении.

5.9. Учреждение может использовать различные способы урегулирования конфликта интересов:

5.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

5.9.2. Добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений

по вопросам, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.

5.9.3. Пересмотр и изменение должностных обязанностей работника.

5.9.4. Временное отстранение работника от занимаемой должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями.

5.9.5. Перевод работника на должность, выполнение должностных обязанностей по которой не приводит к конфликту интересов.

5.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

5.9.7. Отказ работника от своей личной заинтересованности, которая приводит к конфликту интересов.

5.9.8. Увольнение работника по инициативе работника.

5.9.9. Иные способы урегулирования конфликта интересов, найденные по договоренности между учреждением и работником.

5.10. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личной заинтересованности работника, а также возможного имущественного и репутационного ущерба, наносимого учреждению.

6. Ответственность работников за нарушение требований настоящего Положения

6.1. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, обязаны соблюдать требования настоящего Положения.

6.2. Работники учреждения, независимо от занимаемой должности, несут дисциплинарную ответственность за нарушение требований настоящего Положения.

6.3. Ответственность за коррупционные проявления предусматривает применение к работнику мер дисциплинарной, а также уголовной, административной, гражданско-правовой ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.