

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ИОБДЮ

_____ Ситнова Л.А.

«_____» _____ 2018г.

(утв. приказом № 6/од
от 24.04.2018г.)

**Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в государственном бюджетном учреждении Ивановской области
«Ивановская областная библиотека для детей и юношества»
(ИОБДЮ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов ИОБДЮ (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента РФ от 22 декабря 2015г. № 650 «О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности РФ, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые акты Президента РФ».

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ИОБДЮ и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

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

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

2. Используемые понятия и определения

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников ИОБДЮ влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими должностных (профессиональных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ИОБДЮ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ИОБДЮ, сотрудником которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника ИОБДЮ – 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.

2.3. Положение является внутренним документом ИОБДЮ, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ИОБДЮ в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников ИОБДЮ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с ИОБДЮ на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ИОБДЮ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- 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 (прекращен) учреждением;
- 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.

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

5.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых сотрудник ИОБДЮ может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- получение подарков;
- оказание справочно-библиографических услуг вне очереди;
- проведение массовых мероприятий;
- участие в жюри конкурсных мероприятий;
- определение поставщика товаров, работ, услуг;
- предложения об услугах, не включенных в перечень уставных видов деятельности ИОБДЮ.

5.2. Для предотвращения конфликта интересов работников ИОБДЮ необходимо руководствоваться Уставом ИОБДЮ, Правилами пользования ИОБДЮ, Правилами внутреннего трудового распорядка ИОБДЮ.

5.3. Работники ИОБДЮ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 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 ИОБДЮ и порядок его урегулирования, способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ИОБДЮ.

6.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликтов интересов:

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

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

6.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения ИОБДЮ может использовать следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут находиться 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 библиотеки;
- увольнение работника из библиотеки 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.

6.5. 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 ИОБДЮ. По договоренности ИОБДЮ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. ИОБДЮ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются должностные лица, ответственные за противодействие коррупции в ИОБДЮ, утвержденные приказом директора ИОБДЮ.

7.2. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по урегулированию конфликта интересов в ИОБДЮ (далее – Комиссия). Порядок принятия решения Комиссией и их исполнения устанавливается Положением о комиссии по урегулированию конфликтов интересов ИОБДЮ.

7.3. Участие работника, подавшего сведения о возникающем (имеющемся) конфликте интересов в заседании Комиссии – по его желанию.

8. Ответственность работников ИОБДЮ за несоблюдение Положения

8.1. За несоблюдение Положения работник ИОБДЮ может быть привлечен к административной ответственности.

8.2. За непринятие мер по предотвращению и 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.