

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в ГБУК СК
«Ставропольская краевая библиотека для молодёжи имени В.И. Слядневой»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в ГБУК СК «Ставропольская краевая библиотека для молодёжи имени В.И. Слядневой» (далее соответственно – Положение, Библиотека) является внутренним документом Библиотеки, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Библиотеки в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Ставропольского края от 04.05.2009 № 25-кз «О противодействии коррупции в Ставропольском крае», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

2. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

2.1. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Библиотеки (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Библиотеки).

2.2. Основной задачей деятельности Библиотеки по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Библиотеки на реализуемые трудовые функции, принимаемые решения.

3. Используемые понятия и определения

3.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Библиотеки) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Библиотеки) и правами и законными интересами Библиотеки,

способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Библиотеки, работником (представителем Библиотеки) которой он является.

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

4. Круг лиц, попадающих под действие Положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Библиотеки вне зависимости от занимаемой должности.

4.2. Обязанность соблюдать настоящее Положение может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с Библиотекой на основе гражданско-правовых договоров, при условии включения соответствующих положений в текст таких договоров.

4.3. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Библиотеки, в том числе при приеме на работу.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Библиотеке

5.1. Основными принципами управления конфликтом интересов в Библиотеке являются:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Библиотеки при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

соблюдение баланса интересов Библиотеки 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) Библиотекой.

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

6.1. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники должны руководствоваться интересами

Библиотеки 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.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Библиотеки и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов, утвержденная настоящим Положением, доводится до сведения всех работников Библиотеки.

7.2. Виды раскрытия конфликта интересов:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Является допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.4. Прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение таких сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции в Библиотеке. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется конфиденциально.

7.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии по противодействию коррупции в Библиотеке с целью оценки серьезности возникающих для Библиотеки рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.6. По итогам работы по проверке поступившей информации Комиссией по противодействию коррупции в Библиотеке должно быть установлено является или не является конфликтом интересов ситуация, сведения о которой были представлены работником.

7.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника Библиотеки 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 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.

7.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Библиотеки.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя Библиотеки и действует до принятия нового или отмены настоящего Положения.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в связи с изменениями действующего законодательства и др. Изменения и дополнения, внесенные в Положение, утверждаются приказом руководителя Библиотеки.