«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ОГАУК «ТОДЮБ»
_____ В.П. Разумнова
«15» января 2015 г.

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в Областном государственном автономном учреждении культуры
«Томская областная детско-юношеская библиотека»

1.Общие положения.

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) в Областном государственном автономном учреждении культуры «Томская областная детско-юношеская библиотека» (далее – ОГАУК «ТОДЮБ»), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ОГАУК «ТОДЮБ»).

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении

2.1. *Конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которого он является.

2.2. *Материальная выгода* – приобретение, которое может быть получено работником, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения и которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

2.3. *Личная выгода* – заинтересованность работника, его близких родственников в получении нематериальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей.

2.4. *Коррупция* - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.5. *Конфиденциальная информация* – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ОГАУК «ТОДЮБ» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ОГАУК «ТОДЮБ» на основе гражданско-правовых договоров.

4. Общие обязанности работников ОГАУК «ТОДЮБ» в связи с предупреждением и противодействием коррупции

4.1. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

4.2. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

4.3. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

4.4. Незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

4.5. Сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов

5.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОГАУК «ТОДЮБ» положены следующие принципы:

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ОГАУК «ТОДЮБ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

– соблюдение баланса интересов ОГАУК «ТОДЮБ» и работника при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника ОГАУК «ТОДЮБ» от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ОГАУК «ТОДЮБ».

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОГАУК «ТОДЮБ» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Работники ОГАУК «ТОДЮБ» обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.2. Устанавливаются следующие 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.

6.3. ОГАУК «ТОДЮБ» берет 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 организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ОГАУК «ТОДЮБ».

6.5. В итоге этой работы ОГАУК «ТОДЮБ» 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. ОГАУК «ТОДЮБ» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

– добровольный отказ работника ОГАУК «ТОДЮБ» 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 организации;

– увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

6.7. 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 ОГАУК «ТОДЮБ».

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

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников ОГАУК «ТОДЮБ» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ОГАУК «ТОДЮБ» – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

– гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

– избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ОГАУК «ТОДЮБ», которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

8.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:
– главный бухгалтер ОГАУК «ТОДЮБ»;
– заведующие отделами ОГАУК «ТОДЮБ»;
– специалист по кадрам ОГАУК «ТОДЮБ»;
– заместитель директора ОГАУК «ТОДЮБ» по инновационной деятельности;
– заместитель директора ОГАУК «ТОДЮБ» по работе с читателями.

8.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, директора ОГАУК «ТОДЮБ».

8.3. При совпадении члена коллегии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) коллегии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

9. Соблюдение Положения и ответственность.

9.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника ОГАУК «ТОДЮБ», независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника ОГАУК «ТОДЮБ» к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

9.3. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.4. Руководство ОГАУК «ТОДЮБ» обязано подавать пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

10. Другие положения.

10.1. ОГАУК «ТОДЮБ» гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе ОГАУК «ТОДЮБ» в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

10.2. ОГАУК «ТОДЮБ» не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3. ОГАУК «ТОДЮБ» ожидает, что его работники и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам ОГАУК «ТОДЮБ».