

Департамент культуры Костромской области
ОГКУК «Библиотека-центр культурно-просветительной и информационной
работы инвалидов по зрению» /БЦКПИР/

УТВЕРЖДЕНО
приказом БЦКПИР
от 30 октября 2017г. № 41

дата введения 01.11.2017 г.

мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 30.10.2017г. № 27 учтено

Положение
о конфликте интересов в организации
областное государственное казенное учреждение культуры
«Библиотека-центр культурно-просветительной и информационной работы
инвалидов по зрению» /БЦКПИР/

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в организации областное государственное казенное учреждение культуры «Библиотека-центр культурно-просветительной и информационной работы инвалидов по зрению» /БЦКПИР/ (далее – Положение, организация соответственно БЦКПИР) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Костромской области от 10.03.2009 № 450-4-ЗКО «О противодействии коррупции в Костромской области».

1.2. Основные понятия:

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

1.2.2. Личная заинтересованность работника учреждения – заинтересованность работника учреждения, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником организации, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.3. Положение разработано и утверждено с целью предотвращения (урегулирования) конфликта интересов в деятельности работников организации, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для организации.

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

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

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

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

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого случая возникновения конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) в организации.

III. Ситуации возникновения конфликта интересов

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника организации противоречит его профессиональным обязанностям и задачам организации или когда посторонняя по отношению к организации деятельность занимает рабочее время сотрудника.

Например:

3.1. Работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.2. Работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.3. Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, имеющей деловые отношения с учреждением, в которой трудоустроен работник (либо работник намеревается установить такие отношения).

Способы урегулирования: рекомендовать работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение должностных обязанностей работника.

3.4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет функции руководителя.

Способы урегулирования: рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

3.5. Работник организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: использование установленных правил корпоративного поведения (Положение об обработке персональных данных работников и пользователей БЦКПИР, Кодекс профессиональной этики работников БЦКПИР), запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.6. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.7. Для предотвращения конфликта интересов работникам организации необходимо следовать настоящему Положению и иным правовым актам организации в сфере противодействия коррупции.

IV. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов

4.1. Работник обязан сообщать руководству организации (работодателю) информацию о возможном потенциальном конфликте интересов при приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или другой ситуации.

4.2. Организация для предотвращения и выявления конфликта интересов:

- при приеме на работу, а также ежегодно знакомит каждого работника с настоящим Положением и иными правовыми актами организации в сфере противодействия коррупции;
- обеспечивает сохранность персональных данных работников и пользователей БЦКПИР;
- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и иных правовых актов организации в сфере противодействия коррупции.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник организации обязан:

- сообщить лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов (по согласованию с руководителем организации).

4.4. Руководитель организации в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (форма уведомления приведена в приложении к Положению).

Порядок работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов утверждается локальным правовым актом организации.

В случае, когда проводимые учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель организации принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. В целях предотвращения конфликта интересов работники организации обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и иными правовыми актами антикоррупционной направленности, действующими в организации;
- незамедлительно доводить до сведения руководителя организации информацию о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщать руководителю организации о возникновении обстоятельств, препятствующих надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению ими трудовых обязанностей;
- соблюдать режим защиты информации;
- при выполнении трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми может быть связана личная заинтересованность работника;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший реальный или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. Процедура раскрытия конфликта интересов

5.1. Виды раскрытия конфликта интересов в организации:

- 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Должностным лицом, осуществляющим прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в организации.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица: руководитель организации, лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в организации, работник и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, инспектор по кадрам, председатель профсоюзного комитета. В каждом конкретном случае руководитель организации может привлечь к обсуждению иных лиц.

5.3. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. В итоге этой работы организация 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.

5.5. Организация 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 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, предусматривающего выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
- прекращение трудовых отношений между учреждением и работником по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

5.6. Перечень способов разрешения конфликта интересов, указанный в пункте 5.6 Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

VI. Конфиденциальная информация и ее защита

6.1. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации организация:

- определяет перечень информации, относящейся к конфиденциальной информации, персональным данным;

- устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным;
- устанавливает правила использования конфиденциальной информации, персональных данных;
- обеспечивает наличие письменного обязательства работников о неразглашении персональных данных и конфиденциальной информации;
- ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения организации (её структурных подразделений), предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к конфиденциальной;
- обеспечивает сохранность документов, содержащих персональные данные, конфиденциальную информацию.

VII. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением

7.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в организации работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в организации.

7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;
- право требовать предоставления работниками организации объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками организации условий настоящего Положения и иных правовых актов антикоррупционной направленности;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя организации о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведённых в связи с этим служебных проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

VIII. Меры ответственности

8.1. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, несет юридическую ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Форма уведомления о возникновении конфликта интересов

Директору БЦКПИР

(Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О., должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

(описание ситуации, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и создать противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций и др., способное привести к причинению вреда законным интересам последних);

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника учреждения);

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« » 20 г.

(подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Уведомление зарегистрировано « » г. за № _____

_____ (Ф.И.О. ответственного лица)