

Утверждено приказом
директора муниципального
казенного учреждения
культуры «Централизованная
библиотечная система»
Северного района
Новосибирской области
от 15.07.2015 № 08-Г

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
муниципального казенного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система»
Северного района Новосибирской области

1. Общие положения

Положение о конфликте интересов (далее – Положение) – локальный нормативный акт муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Северного района Новосибирской области (далее – МКУК «ЦБС»), устанавливающий порядок выявления и урегулирование конфликтов интересов, возникающий у работников МКУК «ЦБС», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников.

Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами МКУК «ЦБС», способное привести к причинению вреда законным интересам, имуществу и деловой репутации МКУК «ЦБС».

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

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МКУК «ЦБС» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с МКУК ЦБС» на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МКУК «ЦБС»

В основу работы по управлению конфликтов интересов в МКУК «ЦБС» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКУК «ЦБС» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МКУК «ЦБС» 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) МКУК «ЦБС».

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

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работник МКУК «ЦБС» обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКУК «ЦБС» – 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.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до всех работников МКУК «ЦБС».

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.

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

Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов введет ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений в МКУК «ЦБС», назначенный руководителем. Рассматривает данные сведения Рабочая группа по противодействию коррупции.

МКУК «ЦБС» берет на себя обязательство о конфиденциальном рассмотрении представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно проверяется членами Рабочей группы с целью оценки серьезности возникающих для МКУК «ЦБС» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6. Меры по разрешению конфликта интересов

Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

1) решение, что сведения, представленные работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

2) решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника МКУК «ЦБС» 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 МКУК «ЦБС»;

- увольнение работника из МКУК «ЦБС» по инициативе работника и.т.д.

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