Приложение № 2
к приказу МБУК городского округа Краснотурьинск «ЦБС»
от 02.03.2016 г. № 16-О «О разработке документов по
противодействию коррупции»

Положение
о конфликте интересов
в Муниципальном бюджетном учреждении культуры
городского округа Краснотурьинск
«Централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении культуры городского округа Краснотурьинск «Централизованная библиотечная система» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты российской Федерации 08.11.2013.

1.2 Настоящее Положение является внутренним документом Муниципального бюджетного учреждения культуры городского округа Краснотурьинск «Централизованная библиотечная система» (далее – ЦБС), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ЦБС в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3 Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ЦБС, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ЦБС.

1.4 Под личной заинтересованностью работника ЦБС понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ЦБС и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с ЦБС на основе гражданско-правовых договоров.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ЦБС.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ЦБС

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

2.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
2.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЦБС при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
2.1.3 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
2.1.4 Соблюдение баланса интересов ЦБС и работника при урегулировании конфликта интересов.
2.1.5 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ЦБС.

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

3.1 В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
3.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ЦБС без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
3.1.2 Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
3.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
3.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ЦБС и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
4.1.1 Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
4.1.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
4.1.3 Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
4.1.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм производственной деятельности, принятых в ЦБС (заполнение декларации о конфликте интересов).
4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
4.3 Директором ЦБС из числа работников назначается лицо ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
4.4 В ЦБС для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.
4.5 Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором ЦБС.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции в Муниципальном бюджетном учреждении культуры городского округа Краснотурьинск «Централизованная библиотечная система» (далее – Комиссия). Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6 Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии с целью оценки серьезности возникающих для ЦБС рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
4.7 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
4.8 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
4.9 В случае, если конфликт интересов имеет место, могут быть использованы следующие способы его разрешения:
4.9.1 Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
4.9.2 Добровольный отказ работника 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.
4.9.3 Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
4.9.4 Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
4.9.5 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
4.9.6 Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.
4.9.7 Увольнение работника из ЦБС по инициативе работника.
4.10 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.
4.11 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.
4.12 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 ЦБС.

5. Заключительные положения

5.1 Настоящее Положение утверждается приказом директора ЦБС и вступает в силу с момента его утверждения.
5.2 Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом директора ЦБС.
5.3 Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.