


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МКУК «ЦДБС» г.Магнитогорска


Е.И. Гурьянова
«23» сентября 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК «ЦДБС»
г.Магнитогорска


Г.А. Бубнова
«23» сентября 2016г.



**Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в муниципальном казенном учреждении культуры «Централизованная детская
библиотечная система» города Магнитогорска**

1. Цели и задачи

3
1.1. Положение о конфликте интересов в муниципальном казенном учреждении культуры «Централизованная детская библиотечная система» города Магнитогорска (далее - ЦДБС) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов и возможных негативных последствий конфликта интересов в деятельности сотрудников ЦДБС.

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

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

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников ЦДБС вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ЦДБС на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ЦДБС

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ЦДБС положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

- соблюдение баланса интересов учреждения и его сотрудников при урегулировании конфликта интересов;

- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно им раскрыт и урегулирован (предотвращен) администрацией ЦДБС.

4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов сотрудниками

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения сотрудника.

4.2. 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.

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

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ЦДБС ведет Рабочая группа по противодействию коррупции (далее – Рабочая группа).

4.5. Рабочая группа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Рабочей группы по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

- решение, что сведения, которые были представлены сотрудником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

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

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

- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;

- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение сотрудника по инициативе работодателя в связи с неприятием сотрудником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

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

4.8. 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ЦДБС.

5. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения 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.

6. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения. Конкретизация отдельных аспектов выявления и урегулирования конфликта интересов может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.