

ПРИНЯТО

на собрании трудового
коллектива МБУ ЦГБ
протокол № 2 от 17.02.2017 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета №17

Д.В. Мурзина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ЦГБ

И.Н. Щербатых
приказ 17.02.2017г. №5/1-3



Положение о конфликте интересов в МБУ «Центральная городская библиотека»

1. Общие положения

1. Положение о конфликте интересов МБУ «Центральная городская библиотека» (далее – Библиотека) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 года.
2. Положение о конфликте интересов - это внутренний локальный документ Библиотеки, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Библиотеки в ходе выполнения ими трудовых обязанностей и возможных негативных последствий конфликта интересов для Библиотеки.
3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МБУ «Центральная городская библиотека» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
4. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Библиотеки вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физические лица, работающие в Библиотеке на основе гражданско-правовых договоров.

2. Используемые понятия и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Библиотеки) 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 Библиотеки, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Библиотеки, работником (представителем Библиотеки) которой он является.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Библиотеке

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Библиотеки при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Библиотеки и работника Библиотеки при регулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с обращением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Библиотекой.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Библиотеки и порядок его урегулирования

4.1. Процедура раскрытия конфликтов доводится до сведения всех работников Библиотеки.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытия 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 Библиотеке ведет Рабочая комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в МБУ ЦГБ.

4.5. Библиотека берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Рабочей комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в МБУ ЦГБ с целью оценки серьезности возникающих для Библиотеки рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. Решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.6.2. 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 Библиотеки 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 Библиотеки;
- увольнение работника из Библиотеки по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Библиотеки.

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

5.1. Работники Библиотеки в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами Библиотеки 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. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Должностными лицами, ответственными за приём сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, являются:

- заместитель директора, ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений в МБУ ЦГБ;
- заведующий отделом;
- председатель Рабочей комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в МБУ ЦГБ;
- инспектор по кадрам (при приеме на работу).

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Библиотеки, который назначает срок ее рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникшем (имеющемся) конфликте интересов не может превышать трех календарных дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации рассматривается на заседании Рабочей комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в МБУ ЦГБ. Участие работника, подавшего сведения о возникшем (имеющемся) конфликте интересов в заседание Рабочей комиссии, по его желанию.

6.5. Полученная информация Рабочей комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

6.6. Решение Рабочей комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Библиотеки.

6.7. Решения Рабочей комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликте интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Библиотеки в течение трех календарных дней с момента получения протокола заседания Рабочей комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в МБУ ЦГБ.

7. Ответственность работников Библиотеки за несоблюдение Положения

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утерей доверия по пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ может быть расторгнут трудовой договор.