

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Утверждено приказом директора
муниципального учреждения
культуры «Межпоселенческая
центральная библиотека
муниципального образования
Кушчевский район от

16.04.2019 № 168

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов и порядка его урегулирования

1. Цели и задачи

1.1. Положение о конфликте интересов и порядка его урегулирования (далее – Положение или Положение о конфликте интересов) в муниципальном учреждении культуры «Межпоселенческая центральная библиотека муниципального образования Кушчевский район» (далее – МУК МЦБ), разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МУК МЦБ.

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ МУК МЦБ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МУК МЦБ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников МУК МЦБ вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МУК МЦБ

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

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МУК МЦБ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

соблюдение баланса интересов МУК МЦБ 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) МУК МЦБ.

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

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МУК МЦБ – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.2. Избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.3. Раскрывать потенциальный и возникший конфликт интересов.

4.4. Содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования МУК МЦБ.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МУК МЦБ и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МУК МЦБ.

5.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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.

5.3. 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, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за профилактику коррупции или председатель Комиссии по противодействию коррупции.

МУК МЦБ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для МУК МЦБ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу:

ситуация является конфликтом интересов; ситуация не является конфликтом интересов.

По результатам проверки Комиссия представляет работодателю в трехдневный срок со дня окончания проверки в письменной форме заключение.

В заключении указываются: состав комиссии; сроки проведения проверки; составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки;

выводы Комиссии; а также рекомендуемые способы разрешения конфликта интересов.

Если ситуация признана конфликтом интересов, МУК МЦБ использует различные способы его разрешения, в том числе:

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

добровольный отказ работника МУК МЦБ 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 МУК МЦБ; увольнение работника из МУК МЦБ по инициативе работника.

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

работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МУК МЦБ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, предусмотренные действующим законодательством.

5.5 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жёсткие меры следует использовать 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 МУК МЦБ.

6. Заключительные положения

6.1 неисполнение возложенных на сотрудников обязанностей, установленных настоящим Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности при наличии оснований предусмотренных действующим законодательством.