

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МКУК «ОГБ»

 Л.Н. Козлова
«24» августа 2016г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК «ОГБ»

 Э.А. Потапова

«24» августа 2016г.

Принято на общем собрании трудового
коллектива

Протокол №__ от «24» 08 2016г.

**Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в МКУК «Объединение городских библиотек»**

1. Цели и задачи

1.1. Положение о конфликте интересов МКУК «Объединение городских библиотек» (далее – МКУК «ОГБ») разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов и возможных негативных последствий конфликта интересов в деятельности сотрудников МКУК «ОГБ».

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ МКУК «ОГБ», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников МКУК «ОГБ» 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 МКУК «ОГБ», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации МКУК «ОГБ», сотрудником которого он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

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

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКУК «ОГБ» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКУК «ОГБ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения (МКУК «ОГБ») 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 МКУК «ОГБ».

4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов сотрудником МКУК «ОГБ»

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников МКУК «ОГБ».

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 МКУК «ОГБ» 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 МКУК «ОГБ» 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 МКУК «ОГБ»;
 - 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 из МКУК «ОГБ» по его инициативе.

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 МКУК «ОГБ».

5. Обязанности сотрудников МКУК «ОГБ» 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.