


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.

Порядок уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и его урегулировании работниками муниципального казенного учреждения культуры «Объединение городских библиотек»

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и его урегулировании работниками муниципального казенного учреждения культуры «Объединение городских библиотек» (Далее – Порядок) разработан в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и устанавливает порядок информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядке его урегулирования, возникающих у работников муниципального казенного учреждения культуры «Объединение городских библиотек» (далее – МКУК «ОГБ») в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами МКУК «ОГБ».

3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников МКУК «ОГБ» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Порядок информирования и раскрытия конфликта интересов работником МКУК «ОГБ» и его урегулирования

1. Работник обязан в письменной форме уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, согласно форме Уведомления о возникновении конфликта интересов

(далее - уведомление) (Приложение № 1).

2. В уведомлении указывается:

а) фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление (далее - уведомитель);

б) должность уведомителя;

в) изложение конфликта интересов;

г) дата подачи уведомления.

3. Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

4. Уведомление регистрируется в день поступления в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее - журнал) (Приложении № 2).

5. На уведомлении ставится отметка о его поступлении: дата поступления и входящий номер. На копии уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения уведомления.

6. Рассмотрение сведений, содержащихся в уведомлении о возникновении конфликта интересов, и организация проверки указанных сведений проводится Рабочей группой по противодействию коррупции (далее – Рабочая группа) на основании **Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МКУК «Объединение городских библиотек».**

7. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

8. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

III. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

1. Уведомление о возникновении конфликта интересов изучается Рабочей группой и направляется директору МКУК «ОГБ».

2. Директор МКУК «ОГБ» рассматривает уведомление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

3. Формы урегулирования конфликта интересов:

- 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. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.