

Принято собранием
работников МБУК «ОДБ»
протокол от 24.09.2016 г. № 29
Согласовано Председатель ПК
МБУК «ОДБ»

Трош - О.И. Трошина



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов

муниципального бюджетного учреждения культуры городского округа Тольятти

«Объединение детских библиотек

(МБУК «ОДБ»)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения культуры городского округа Тольятти «Объединение детских библиотек» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г., Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МБУК «ОДБ» (далее – Учреждение), основной целью которого является утверждение порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.4. Под конфликтом интересов в Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.
- 1.5. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного

имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.6. Действие Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

1.8. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться библиотечный работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуги;
- сбор денежных средств на нужды подразделения, Учреждения, а также личные нужды;
- получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) несовершеннолетних читателей, которые являются пользователями услуг;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) читателей и другие;
- нарушение установленных в Учреждении запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся информации пользователей и сотрудников, и т.п.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

- 3.1. В Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

- 4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- 4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций;
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Директором Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально созданной комиссией в Учреждении, в состав которой включаются: члены комиссии по противодействию коррупции.

- 4.4. В Учреждении для ряда работников организуется заполнение декларации о конфликте интересов.
- 4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются директором Учреждения.

- 4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
 - 4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 4.10.2. Добровольный отказ работника Учреждения 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;
 - 4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 4.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - 4.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 4.10.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - 4.10.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
 - 4.10.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
 - 4.10.9. 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.
 - 4.10.10. 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 Учреждения.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

- 5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении - директор).
- 5.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен настоящим Положением.

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

- 6.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.
- 6.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Учреждения.
- 6.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящее Положение утверждается директором МБУК «ОДБ» и вступает в силу с момента его утверждения.
- 7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением комиссии по противодействию коррупции и в сфере деятельности МБУК «ОДБ».
- 7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.