



Утверждено

Приказом № 60-о/д от 10.06.2020

Директор МАУК «ЦБС»

Е. В. Тепикин

Положение
о конфликте интересов и мер по его урегулированию
в Муниципальном автономном учреждении культуры
«Централизованная библиотечная система города Каменска-Уральского»
(МАУК «ЦБС»)

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов и мер по их урегулированию.

Положение о конфликте интересов и мер по его урегулированию в Муниципальном автономном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система города Каменска-Уральского» (далее – МАУК «ЦБС») разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

Положение о конфликте интересов и мер по его урегулированию – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МАУК «ЦБС» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МАУК «ЦБС» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника МАУК «ЦБС» и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МАУК «ЦБС».

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников МАУК «ЦБС» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией по совместительству или на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МАУК «ЦБС».

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МАУК «ЦБС» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МАУК «ЦБС» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МАУК «ЦБС» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) МАУК «ЦБС».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МАУК «ЦБС» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МАУК «ЦБС». 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.

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 директор МАУК «ЦБС».

Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для МАУК «ЦБС» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы МАУК «ЦБС» может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. МАУК «ЦБС» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его решения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МАУК «ЦБС» или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязательств, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жесткие 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 МАУК «ЦБС».

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнением своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МАУК «ЦБС» – без учёта 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.