

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в МБУ «Культурно-досуговый центр»

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении «Культурно-досуговый центр» (далее - МБУ «КДЦ») разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБУ «КДЦ», а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУ «КДЦ».

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ МБУ «КДЦ», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ «КДЦ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУ «КДЦ»

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ «КДЦ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов МБУ «КДЦ» 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) МБУ «КДЦ».

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ «КДЦ».

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 Библиотеке ведет ответственный работник по противодействию коррупции.

4.5. МБУ «КДЦ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным работником по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для МБУ «КДЦ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.6.2. решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУ «КДЦ» 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 МБУ «КДЦ»;
- увольнение работника из МБУ «КДЦ» по инициативе работника.

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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБУ «КДЦ».

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами МБУ «КДЦ» 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.