

№ 03 от 03 июля 2015г.

Директор МУК «Приуральская МЦБС»

Е.Г. Мендз



ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов муниципального учреждения культуры «Приуральская межпоселенческая централизованная библиотечная система»

Положение разработано в целях противодействия коррупционным проявлениям на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона ЯНАО от 04.03.2009 № 10-3АО «О противодействии коррупции в Ямало-Ненецком автономном округе», в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 года «О разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

Основной задачей деятельности муниципального учреждения культуры «Приуральская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее – МУК «ПМЦБС») по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Основные термины:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, при которой может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МУК «ПМЦБС», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам имуществу и (или) деловой репутации МУК «ПМЦБС», в том числе:

личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

коррупция - злоупотребление служебным положением, дача либо получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей,

иною имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Положение является внутренним документом МУК «ПМЦБС», устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МУК «ПМЦБС» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1. Действие Положения распространяется на всех работников МУК «ПМЦБС» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положения также может быть возложена на физические лица, сотрудничающие со МУК «ПМЦБС» на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основными принципами работы по управлению конфликтом интересов в МУК «ПМЦБС» являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

- соблюдение баланса интересов МУК «ПМЦБС» и работника при урегулировании конфликта интересов;

4. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МУК «ПМЦБС».

5. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, работник МУК «ПМЦБС» обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МУК «ПМЦБС» - 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов работником МУК «ПМЦБС» может осуществляться:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- в случае возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

7. Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МУК «ПМЦБС» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8. В случае установления, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования, проверка подлежит прекращению.

Если проверкой будет установлено, что конфликт интересов имеет место, могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МУК «ПМЦБС» 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МУК «ПМЦБС»;
- увольнение работника из МУК «ПМЦБС» по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя (за совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется директору МУК «ПМЦБС» для решения вопроса о проведении служебной проверки и применения мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

9. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее щадящие меры урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если щадящие 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 МУК «ПМЦБС».

9. Рассмотрение полученной информации (результатов проверки) осуществляется комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов с участием лица, участвующего в конфликте.

10. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется директором МУК «ПМЦБС» в индивидуальном порядке. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

11. За невыполнение требований по урегулированию конфликта интересов, трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с **утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ**. Указанное положение применяется в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.