

Муниципальное казенное учреждение культуры
городского округа Сокольский Нижегородской области
«Межпоселенческая централизованная
библиотечная система»

Адрес: 606670, Нижегородская область, р.п. Сокольское, ул. Дзержинского, д.1.
ИНН 5240000130 КПП 524001001 ОГРН 1125248000052

П Р И К А З

08.09.2015

№ 51

«Об утверждении порядка предотвращения,
урегулирования конфликтов интересов
и процедуры раскрытия конфликта интересов
в МКУК «МЦБС»

В целях выполнения положений Плана мероприятий по противодействию коррупции в
МКУК «МЦБС» на 2015-2016 годы

П Р И К А З Ы В А Ю

1. Утвердить Порядок предотвращения, урегулирования конфликтов интересов и процедуры раскрытия конфликта интересов в МКУК «МЦБС» (Приложение №1).
2. Ознакомить всех сотрудников МКУК «МЦБС» в течение 3-х дней с положениями данного приказа под роспись.
3. Придать приказу статус обязательного для ознакомления при приеме на работу новых сотрудников под роспись.

Директор МКУК «МЦБС»

Н. В. Громова

С приложением ознакомлены:

1. Шелева А.В.	Ш	13. Демичева О.А.	Д
2. Жапанович Е.А.	Ж	14. Костогонкова Н.И.	К
3. Пирогина Г.А.	П	15. Лаврова О.М.	Л
4. Кошкина Н.С.	К	16. Козлова А.А.	К
5. Смирнова Н.Д.	С	17. Чернышова Н.В.	Ч
6. Кареевская И.А.	К	18. Явлова С.Б.	Я
7. Колесова И.В.	К	19. Демкина Г.И.	Д
8. Юдина Е.И.	Ю	20. Мухоморова Н.Н.	М
9. Троханова М.А.	Т	21. Лагунова Н.Н.	Л
10. Карабанова В.А.	К	22. Зинина Н.В.	З
11. Виноградова О.А.	В	23. Байкина Е.А.	Б
12. Духанова З.А.	Д		

**ПОРЯДОК
предотвращения, урегулирования конфликтов интересов
и процедуры раскрытия конфликта интересов в МКУК «МЦБС»**

1. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

- 1.1. Урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.
- 1.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников МКУК «МЦБС» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.3. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Приложении № 2 к настоящему Порядку содержится примерный перечень ситуаций конфликта интересов.

**2. Основные принципы управления
конфликтом интересов в МКУК «МЦБС».**

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МКУК «МЦБС» положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКУК «МЦБС» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - соблюдение баланса интересов МКУК «МЦБС» и сотрудника МКУК «МЦБС» при урегулировании конфликта интересов;
 - защита сотрудника МКУК «МЦБС» от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником МКУК «МЦБС» и урегулирован (предотвращен) МКУК «МЦБС».

3. Обязанности сотрудников МКУК «МЦБС»

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

- 3.1. В МКУК «МЦБС» закреплены следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКУК «МЦБС» - 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником МКУК «МЦБС» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. В МКУК «МЦБС» установлены 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.2. Администрация МКУК «МЦБС» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.3. Поступившая информация тщательно проверяется директором МКУК «МЦБС» с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Не исключается, что в итоге этой работы Организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником МКУК «МЦБС», не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. Если администрация МКУК «МЦБС» пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, то используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа сотрудника МКУК «МЦБС» к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника МКУК «МЦБС» 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 «МЦБС»;
- временное отстранение сотрудника МКУК «МЦБС» от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника МКУК «МЦБС» на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника Организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение сотрудника организации из Организации по инициативе сотрудника Организации;
- увольнение сотрудника Организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение

сотрудником Организации по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений

о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.

5.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

5.2. Такими лицами являются непосредственный начальник сотрудника организации, лицо, ответственное за противодействие коррупции.

5.3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, представитель профсоюзной организации, директор МКУК «МЦБС».

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник организации «А» в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации «А» участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации «Б», имеющей деловые отношения с организацией «А», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации «Б», являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией «А».

Пример: работник организации «А» выполняет по совместительству иную работу в организации «Б», являющейся дочерним предприятием организации «А». При этом трудовые обязанности работника в организации «А» связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации «Б».

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации «А» принимает решение о закупке организацией «А»

товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации «Б», которая имеет деловые отношения с организацией «А», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации «А» принимает решение об инвестировании средств организации «А». Потенциальным объектом инвестиций является организация «Б», ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией «Б», которая имеет деловые отношения с организацией «А», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации «А» имеет кредитные обязательства перед организацией «Б», при этом в трудовые обязанности работника «А» входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации «А» принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации «А» с организацией «Б», которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация «Б» имеет перед работником организации «А» долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации «А» входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации «А» с организацией «Б», в которых организация «Б» очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации «Б», которая имеет деловые отношения с организацией «А», намеревается установить

такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации «А», в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации «А» контрагентами, получает значительную скидку на товары организации «Б», которая является поставщиком компании «А».

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации «А», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации «А» уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации «А» с организацией «Б», от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация «Б» заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией «А». Организация «Б» делает предложение трудоустройства работнику организации «А», уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации «А».

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации «А» использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации «А», занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации «А» в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.