

Принято на общем собрании
коллектива МБУК ЦБС
12 марта 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
бюджетного учреждения
культуры «Централизованная
библиотечная система»
городского округа
Большой Камень

Е.В. Маньшина
«__» _____ 2015 г.

**Положение
о конфликте интересов в
муниципальном бюджетном учреждении культуры
«Централизованная библиотечная система»
городского округа Большой Камень**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» городского округа Большой Камень (далее Положение) определяет своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» городского округа Большой Камень (далее учреждение) и является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.3. Используемые в Положении понятия и определения:

- Конфликт интересов работников. Под конфликтом интересов работников в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть

противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

- Личная заинтересованность работника. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и предотвращён Учреждением.

3. Порядок раскрытия (предотвращения) и урегулирования конфликта интересов работников Учреждения

3.1. Порядок раскрытия (предотвращения) конфликта интересов работников Учреждения:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм ведения, принятых в Учреждении. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.2. Порядок урегулирования конфликта интересов:

- Работник Учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

- Работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника (руководителя структурного подразделения, директора Учреждения) о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

- Директор, руководитель структурного подразделения Учреждения, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

3.2.1. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- добровольный отказ или его отстранение 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;
- 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.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

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

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

5.1. Ответственным за приём сведений (только в письменной форме) о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заместитель директора.

5.2. Конфликт интересов рассматривается комиссией по урегулированию споров между участниками производственных отношений, в функциональные обязанности комиссии входит приём вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта интересов.