

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА
СОВЕТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»**

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система Советского района Республики Крым» (далее – МБУК «ЦБС») разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МБУК «ЦБС» (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУК «ЦБС»).

1.2. Положение о конфликте интересов является локальным документом МБУК «ЦБС», устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУК «ЦБС» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

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

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

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

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

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

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме 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. Приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в МБУК «ЦБС» ведёт Рабочая группа по противодействию коррупции.

4.5. МБУК «ЦБС» берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Рабочей группы по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для МБУК «ЦБС» 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 МБУК «ЦБС» 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 МБУК «ЦБС»;
- увольнение работника из МБУК «ЦБС» 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 учётом 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 МБУК «ЦБС».

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 личных трудовых обязанностей - руководствоваться интересами МБУК «ЦБС» без учёта 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. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- председатель СТК МБУК «ЦБС»
- должностное лицо, ответственное за ведение кадрового учёта (при приёме на работу)
- должностное лицо, ответственное за профилактику коррупции в МБУК «ЦБС».

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора МБУК «ЦБС», который назначает срок её рассмотрения.

6.2.1. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.2.2. Рассмотрение полученной информации проводится Рабочей группой в составе:

- председатель Совета трудового коллектива МБУК «ЦБС» – председатель Рабочей группы;
- член Совета трудового коллектива МБУК «ЦБС»;
- должностное лицо, ответственное за профилактику коррупции в МБУК «ЦБС».

Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов участвует в заседании комиссии по своему желанию.

6.2.3. Полученная информация всесторонне изучается комиссией, по ней принимается решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Рабочей группы оформляется протоколом.

6.2.4. Решения Рабочей группы носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор МБУК «ЦБС» в течение трёх рабочих дней с момента написания протокола заседания комиссии.

7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.

За несоблюдение положения о предотвращении и урегулирования конфликта интересов работник может быть привлечён к ответственности в соответствии с действующим законодательством.