Приложение №3

Утверждено приказом по МБУК «ЦБС»

от 17.04..2017г. № 20 «О мероприятиях по

противодействию коррупции»

**Положение
о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Красногвардейского района».**

1. **Цели и задачи Положения о конфликте интересов**
	1. Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Красногвардейского района» (далее МБУК «ЦБС») разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для МБУК «ЦБС».

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ МБУК «ЦБС», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУК «ЦБС» в ходе выполнении ими трудовых обязанностей.
 1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя МБУК «ЦБС») 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 МБУК «ЦБС», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБУК «ЦБС» работником (представителем МБУК «ЦБС») 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 (предотвращен) 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 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 МБУК «ЦБС» ведет Рабочая группа по противодействию коррупции.

 4.5. МБУК «ЦБС» берет 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" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры использкются 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 своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами МБУК «ЦБС» 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.