Приложение № 4.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБУК «ЦГДБ имени С.Т. Аксакова»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В. Первухина

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

**В Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Центральная городская детская библиотека имени Сергея Тимофеевича Аксакова»**

1. **Цели и задачи**

1.1. Положение о конфликте интересов МБУК «ЦГДБ имени С.Т. Аксакова» (далее - Библиотека) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Библиотеки (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Библиотеки).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ Библиотеки, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Библиотеки в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Библиотеки) 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 Библиотеки, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Библиотеки, работником (представителем Библиотеки) которой он является.

**2. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Библиотеки вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

1. **Основные принципы управления конфликтом интересов**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Библиотеке положены следующие принципы:

• обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

• индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Библиотеки при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

• соблюдение баланса интересов Библиотеки 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) Библиотекой.

1. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником Библиотеки и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Библиотеки.

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 Библиотеке ведет Ответственный по противодействию коррупции, назначенный приказом директора.

4.5. Библиотека берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным по противодействию коррупции (при необходимости создать рабочую группу из представителей коллектива) с целью оценки серьезности возникающих для Библиотеки 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 Библиотеки 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 Библиотеки;

• увольнение работника из Библиотеки 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 учетом 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 Библиотеки.

**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 Библиотеки 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.