

Утверждаю
директор МУ «КЦРБ»
А.В.Ефремова



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
муниципального учреждения «Кондопожская центральная районная
библиотека им. Б.Е.Кравченко» (МУ КЦРБ)**

2017г.

г. Кондопога

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников муниципального учреждения «Кондопожская центральная районная библиотека им. Б.Е.Кравченко» (далее - Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов (личной заинтересованности) работников на принимаемые деловые решения.

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника (представителя) учреждения может повлечь ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает (может возникнуть) противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) учреждения и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Личная заинтересованность работника (представителя) учреждения - заинтересованность, связанная с возможностью получения работником (представителем) учреждения доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц в ходе исполнения им должностных обязанностей.

Репутационный риск - реальная или потенциальная угроза деловой репутации организации.

Деловая репутация организации - набор качеств и оценок, с которыми организация ассоциируется в глазах своих контрагентов, клиентов, потребителей, коллег и персонифицируется среди других профессионалов в определенной области деятельности.

Положение о конфликте интересов - внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие Положения о конфликте интересов (далее - Положение) распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, а также физических и юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

В основу работы по управлению конфликтом 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 урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- при принятии деловых решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов третьих лиц;
- 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. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующий порядок:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов по мере его возникновения.

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

Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Учреждение также может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы:

- ограничение доступа работника к информации, затрагивающей его личные интересы;
- добровольный отказ или отстранение работника Учреждения от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, которые находятся (могут оказаться) под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр (изменение) функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности (если его личные интересы входят в противоречие с функциональными);
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, за неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности с работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» из возможных мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются в случае реальной необходимости или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Учреждении являются: директор, заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора по работе с детьми.

Полученная информация немедленно доводится ответственными лицами до директора Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- главного бухгалтера;
- ведущего юрисконсульта;

В заседании комиссии также может принять участие работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (по его желанию).

Полученная информация всесторонне изучается комиссией, после чего принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждения. Решение комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник Учреждения может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно п. 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с ним может быть расторгнут трудовой договор.