

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Красноярской  
краевой детской библиотеки

  
Т.Н. Буравцова

«26» июня 2017 г.

**Положение  
о конфликте интересов работников  
краевого государственного бюджетного учреждения культуры  
Красноярской краевой детской библиотеки**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников краевого государственного бюджетного учреждения культуры Красноярской краевой детской библиотеки (далее Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Цели и задачи Положения:

1.1. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников краевого государственного бюджетного учреждения культуры Красноярской краевой детской библиотеки (далее – Библиотека).

1.2. Положение - 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.

Под личной заинтересованностью работника Библиотеки понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Библиотеки и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Библиотекой на основе гражданско-правовых договоров. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Библиотеки.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Библиотеке**

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

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов Библиотеки и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Библиотекой.

## **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Библиотеки и порядок его урегулирования**

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

3.2. 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.

3.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Библиотеке ведет Комиссия по противодействию коррупции в Краевом государственном бюджетном учреждении культуры Красноярской краевой детской библиотеке (далее – Комиссия).

3.5. Библиотека берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии с целью оценки серьезности возникающих для Библиотеки рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

3.6.1. решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

3.6.2. 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 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;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

3.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.8. 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.

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

4.1. 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.

#### **5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

5.1 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются: председатель Комиссии, директор Библиотеки, заместитель директора Библиотеки.

5.2. Полученная информация о конфликте интересов немедленно доводится до директора Библиотеки, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать десяти рабочих дней.

5.3. Рассмотрение полученной информации осуществляется Комиссией с участием директора Библиотеки, заместителя директора Библиотеки, председателя профсоюзного комитета Библиотеки.

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

5.4. Полученная информация Комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом, который передается директору Библиотеки.

5.5. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

## **6. Ответственность работников Библиотеки за несоблюдение Положения о конфликте интересов**

6.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

6.2. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **7. Заключение**

7.1 Настоящее Положение утверждается директором Библиотеки и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2 Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение утверждается директором Библиотеки.

7.3 Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.