|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  приказом ГБУК г. Москвы "ЦГДБ"  от "06" февраля 2017 г. № 9 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов в**

**Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы "Центральная Городская Деловая Библиотека"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее – Положение) в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы "Центральная Городская Деловая Библиотека" (далее – Учреждение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г.
   2. Настоящее Положение является внутренним нормативным актом Учреждения, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
   3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.
   4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения 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 третьих лиц.
   5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на иных физических лиц доводится до сведения
   6. Содержание настоящего положения доводится до сведения всех работников Учреждения.
2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ
   1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:
      1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
      2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
      3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
      4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
      5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен).
3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
   1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
      1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствовался интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
      2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
      3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
      4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
   1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
      1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
      2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
      3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
   2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
   3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
   4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой для этого комиссией – Комиссия по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), в состав которой включаются:

- Руководитель Учреждения;

- Представитель отдела, котором произошел факт конфликта интересов;

- Два любых сотрудника Учреждения, не заинтересованные в рассмотрении конфликта интересов.

* 1. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
  2. 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.
  3. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
  4. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
  5. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
     1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
     2. Добровольный отказ работника Учреждения 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.
     3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
     4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
     5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
     6. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
     7. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.
     8. 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.
  6. 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 Учреждения.

1. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Настоящее Положение утверждается Руководителем Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.
   2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается Комиссией по урегулированию конфликта интересов Учреждения, созданной на основании приказа руководителя Учреждения.
   3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.
   4. Каждая новая редакция отменяет редакцию предыдущей.