

Утверждаю  
Директор МБУ ЦБС  
\_\_\_\_\_ Филиппова Л.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Приказ №59-од от 17.06.2016

**Положение  
о конфликте интересов  
муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Мончегорская централизованная библиотечная система»**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.**

- 1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 года.
- 1.2 Настоящее Положение является внутренним документом МБУ Мончегорской ЦБС (далее МБУ ЦБС), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ЦБС в ходе выполнения ими трудовых обязанностей и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.
- 1.3 Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МБУ ЦБС является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.4 Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.5 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников МБУ ЦБС
- 1.6 Действие положения распространяется на всех работников МБУ ЦБС вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 1.7 Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с МБУ ЦБС на основе гражданско-правовых договоров.

**2. Используемые в положении понятия и определения**

**Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является.

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

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ЦБС положены следующие принципы:

- 3.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3.2 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ ЦБС при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 3.4 соблюдение баланса интересов МБУ ЦБС и работника МБУ ЦБС при урегулировании конфликта интересов;
- 3.5 защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МБУ ЦБС.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

- 4.1 Для раскрытия конфликта интересов работники МБУ ЦБС могут использовать следующие способы:
  - раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
  - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3 МБУ ЦБС принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.4 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьёзности возникающих для МБУ ЦБС рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы МБУ ЦБС 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.
- 4.5 В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения МБУ ЦБС может использовать следующие способы, в том числе:
  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника организации 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;
  - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
  - увольнение работника из организации 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.
- 4.6 Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 4.7 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

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

Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 5.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУ ЦБС - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 5.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 5.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

- 6.1. Должностными лицами, ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:
  - заведующая библиотекой (отделом, сектором);
  - ведущий специалист по кадрам (при приеме на работу);
  - должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.
- 6.2 Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.
- 6.3 Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.
- 6.4 Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:
  - директора МБУ ЦБС;
  - заведующей библиотекой (отделом, сектором) в котором работник работает;
  - председателя Совета трудового коллектива.
- 6.5 Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.
- 6.6 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 и доводится до сведения директора учреждения. Решения комиссии носят 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.

**7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

7.1 За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.2 За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.