

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора  
МБУК «Централизованная  
библиотечная система»  
от «17» 09 2019 г. № 3



## Положение

### о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» Аликковского района Чувашской Республики

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» Аликковского района Чувашской Республики (далее – Положение) определяет в рамках реализации уставных целей и задач МБУК «Централизованная библиотечная система» систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МБУК «Централизованная библиотечная система».

## 1. Общие положения

1.1. Основной задачей деятельности МБУК «Централизованная библиотечная система» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУК «Централизованная библиотечная система» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУК «Централизованная библиотечная система» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведения о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов для МБУК «Централизованная библиотечная система» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) МБУК «Централизованная библиотечная система».

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников МБУК «Централизованная библиотечная система» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при котором 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 МБУК «Централизованная библиотечная система», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБУК «Централизованная библиотечная система».

1.5. Под личной заинтересованностью работника МБУК «Централизованная библиотечная система» 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.

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

2.1. 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 организации - 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.

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

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в МБУК «Централизованная библиотечная система».

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

3.3. Директором МБУК «Централизованная библиотечная система» из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.4. В МБУК «Централизованная библиотечная система» для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем МБУК «Централизованная библиотечная система».

3.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, в состав которой включаются: директор, председатель профсоюза библиотечных работников Аликковского района, представитель работников МБУК «Централизованная библиотечная система».

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

3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МБУК

«Централизованная библиотечная система» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникающая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУК «Централизованная библиотечная система» 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 МБУК «Централизованная библиотечная система»;
- увольнение работника из МБУК «Централизованная библиотечная система» 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. По договоренности МБУК «Централизованная библиотечная система» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 МБУК «Централизованная библиотечная система».

3.11. Ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.