

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА  
КОРКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

ПРИКАЗ

от 13.11.2018 г. № 49 -О  
Об утверждении Положения о конфликте  
интересов МБУ «ЦБС»

В целях противодействия коррупции и на основании Федерального закона  
от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить «Положение о конфликте интересов работников МБУ «ЦБС», содержащее порядок уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и его регулирования работниками, замещающими должности в учреждении, включая определение должностных лиц, уполномоченных на рассмотрение информации о случаях возникновения конфликта интересов.
2. Заведующим филиалами ознакомить работников с настоящим Положением.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор МБУ «ЦБС»



Д.А.Жужгин



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ «ЦБС»

Д.А.Жужгин

«13» ноября 2018 г.

**Положение о конфликте интересов  
работников муниципального бюджетного учреждения  
«Централизованная библиотечная система  
Коржинского муниципального района»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Коржинского муниципального района» (далее Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Коржинского муниципального района» (далее — учреждение), при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пользователей услугами учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам гражданско-правового характера и государственным контрактам.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**2. Понятия, используемые в настоящем Положении.**

2.1. Конфликт интересов — ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пользователей услугами учреждения;

2.1. Личная заинтересованность — возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в денежной, либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

2.2. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному, либо иному интересу, действию извне, по существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

### **3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждение.**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

3.1. Работник учреждения за оказание услуги берет деньги у пользователей услугами учреждения, минуя установленный порядок приема денег у пользователей услугами учреждения;

3.2. Работник учреждения, оказывая услуги пользователям в рабочее время, оказывает этим же пользователям платные услуги во вне рабочее время;

3.3. Работник учреждения небескорыстно использует возможности пользователей, их законных представителей и родственников;

3.4. Работник учреждения получает небезвыгодные предложения от пользователей, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;

3.5. Работник учреждения рекламирует пользователям учреждения организации, оказывающие любые платные услуги

3.6. Работник учреждения рекомендует пользователя физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

3.7. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.8. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

3.9. Работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

3.10. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.**

4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении установлены 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для

организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

5.5.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5.2. Конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 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:

  - пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;

  - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

  - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

  - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

  - увольнение работника из учреждения 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение их сведений.**

6.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются: заместитель директора Учреждения по основной деятельности, лицо, ответственное за противодействие коррупции, начальник отдела кадров.

6.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

**7.1.** При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

**7.2.** Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

**7.3.** Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

**7.4.** Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы не будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

**7.5.** Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

**7.6.** Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Соблюдение Положения и ответственность.**

**8.1.** Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

**8.2.** Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.