

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МУ «ЦБС»



Ю.А. Нестерова  
2019 г.

Приказ № 25-К/О от 21.01.2019 г.

Положение  
о выявлении и урегулировании конфликтов интересов работников  
в муниципальном бюджетном учреждении культуры Петрозаводского городского округа  
«Централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликтов интересов работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального бюджетного учреждения культуры Петрозаводского городского округа «Централизованная библиотечная система» (далее – МУ «ЦБС»), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МУ «ЦБС» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается 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 ею личной заинтересованностью, интересами других работников МУ «ЦБС» и интересами иных лиц.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником МУ «ЦБС», а также гражданами или организациями, с которыми работник МУ «ЦБС» связан имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МУ «ЦБС» и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с МУ «ЦБС» на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников МУ «ЦБС».

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МУ «ЦБС» 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 МУ «ЦБС» 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 МУ «ЦБС» и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника МУ «ЦБС» от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МУ «ЦБС».

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников МУ «ЦБС» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МУ «ЦБС» 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.

- Своевременно уведомлять администрацию МУ «ЦБС» о возникновении конфликта интересов.

### 4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. 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.

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

4.3. Руководителем МУ «ЦБС» из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Работник МУ «ЦБС», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров (далее - Комиссия), которая создается для рассмотрения каждого случая приказом руководителя МУ «ЦБС» и в функциональные обязанности которой входит определение наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех работников МУ «ЦБС», подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

4.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МУ «ЦБС» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы

Комиссия 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.

4.6. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МУ «ЦБС». При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учётом 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 лот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МУ «ЦБС».

4.7. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, 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 выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

- Увольнение работника из МУ «ЦБС» 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.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МУ «ЦБС» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. Решение Комиссии по урегулированию споров может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.9. До принятия решения Комиссии руководитель МУ «ЦБС» в соответствии с действующим законодательством РФ принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для его участников.

## 5. Мероприятия по предотвращению конфликта интересов

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в МУ «ЦБС» реализуются следующие мероприятия:

6.1. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.

6.2. Обеспечивается информационная открытость МУ «ЦБС» в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

6.3. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников локальными нормативными актами МУ «ЦБС».

6.4. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение

возможного конфликта интересов работников.

#### 6. Ответственность работников МУ «ЦБС»

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

6.2. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя МУ «ЦБС» и вступает в силу с момента его утверждения.

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