

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЦЕНТРАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА МО – ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД САСОВО**

391430. Рязанская область г.Сасово, ул. Ленина, д. 40 тел.5-14-08 ИНН 1086232000161

**ПРИКАЗ**

26.02.18 года

г. Сасово

№ 4 - д

**Об утверждении Положения о конфликте интересов работников Муниципального  
бюджетного учреждения «Центральная библиотека муниципального образования –  
городской округ город Сасово»**

На основании Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии  
коррупции»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников «Центральная библиотека муниципального образования – городской округ город Сасово», согласно приложению №1.

2. Утвердить форму Сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, согласно приложению №2.

3. Утвердить форму Журнала регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности, согласно приложению №3.

Директор МБУ ЦБ МО  
ГО – город Сасово



Бабанова Л.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения «Центральная библиотека муниципального образования – городской округ город Сасово»**

**I. Термины и определения**

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

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

**II. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного учреждения «Центральная библиотека муниципального образования – городской округ город Сасово» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Положение разработано в соответствии с:
  - Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
  - Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.
3. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**III. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:
  - а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - г) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
  - д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

**IV. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения**

1. Ключевые моменты, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:
  - а) получение подарков и услуг;
  - б) сбор денег, в том числе на нужды Учреждения;

- в) использование и передача третьим лицам персональной информации работников;
- г) нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Учреждения;
- д) иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника Учреждения.

#### **V. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности и порядок его предотвращения и урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

Учреждение принимает 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение 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.

2. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, 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 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 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;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

Приведенный 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.

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. 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.

3. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов директор Учреждения и его работники должны предпринимать различные меры, в том числе:

- соблюдать требования законодательства РФ, иных нормативных актов РФ, устава и внутренних документов Учреждения;
- воздерживаться от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между личными интересами и интересами Учреждения;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;
- исключить возможность вовлечения Учреждения, руководителя Учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации.

## **VII. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникшем в деятельности работников учреждения**

1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

\_\_\_\_\_ (наименование должности представителя работодателя)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).  
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Лицо, направившее сообщение \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_

Приложение №3  
к приказу Директора МБУ ЦБ МО  
ГО – город Сасово  
от 26.02.2018 № 4-г

**Журнал**  
**регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности**

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Действие, в отношении которого имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение
1						
2						
3						