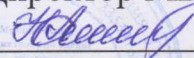


Приложение № 3
к приказу директора № 26-Т
от « 11 » января 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУК «ТМЦБ»

 Н.В. Алейникова

« 11 » января 2021 г.

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский район

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов муниципальном бюджетном учреждении культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский район (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.3. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. 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.

2. Основные понятия

2.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, работником которого

он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

4.1. 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 Учреждения 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. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 при выполнении трудовых обязанностей.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно - в форме уведомления, согласно приложению № 1 к настоящему положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Прием сведений

о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется ответственным лицом Учреждения (далее ответственное лицо).

Информация (уведомление) о конфликте интересов в письменном виде подается на имя директора Учреждения и должна содержать сведения об условиях, при которых может возникнуть или возник конфликт интересов, описание конкретной ситуации конфликта интересов.

5.3. Учреждение сохраняет конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация (уведомление) о конфликте интересов регистрируется в журнале, форма которого предусмотрена приложением № 2 к настоящему положению, после чего представляется ответственным лицом в комиссию по противодействию коррупции в Учреждении для оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. Комиссия по противодействию коррупции в Учреждении по итогам рассмотрения информации (уведомления), поступившей в порядке, предусмотренном пунктом 5.4. настоящего Положения, выносит решение о том, что:

а) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования:

б) ситуация, сведения о которой были представлены работником, является конфликтом интересов и нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6. К специальным способам урегулирования конфликта интересов могут быть отнесены:

- 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;

- 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.

5.7. Комиссия по противодействию коррупции в каждом конкретном случае применяет перечисленные в пункте 5.6. настоящего Положения способы урегулирования конфликта интересов или находит иные формы его урегулирования.

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия по противодействию коррупции применяет наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры ис-

пользуются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.9. 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 и интересам Учреждения.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работник Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – 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, в форме уведомления согласно приложению № 1 к настоящему положению;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

За неисполнение обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, работники Учреждения несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.