

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

в Муниципальном бюджетном учреждении «Межпоселенческая центральная библиотека»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Муниципальном бюджетном учреждении «Межпоселенческая центральная библиотека» разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая центральная библиотека» (далее – работники учреждения), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Требования настоящего Положения распространяются на всех работников учреждения, находящихся с ним в трудовых отношениях.
- 1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в тех же значениях, что и в Федеральном законе от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

- 2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии с принципами:
 - а) приоритетности применения мер по предупреждению коррупции;
 - б) обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - в) индивидуального рассмотрения и оценки репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
 - г) конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;
 - д) защиты работников учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен).
- 2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Обязанности работников учреждения по выявлению и урегулированию конфликта интересов

- В целях выявления и урегулирования конфликта интересов работников учреждения обязаны:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работники учреждения связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
 - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

- 4.1. Ответственным за прием уведомлений о возникновениях (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении.
- 4.2. Порядок уведомления работников Мунципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая центральная библиотека» о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, утверждается локальным нормативным актом Мунципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая центральная библиотека» - приказом №19-Б от 22.05.2024 года.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

- 5.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства.
- 5.2. Конфликт интересов в учреждении может быть урегулирован следующими способами:
- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - 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 учреждения;
 - перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - иные способы урегулирования конфликта интересов.
- 5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.
- 5.4. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в приложении к настоящему Положению.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. 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.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, в котором трудоустроен работник (либо намеревается установить такие отношения).

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5. 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.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.