

Приложение № 1  
к приказу № 36-п от 09 октября 2020 г.  
Директор *Малинина* О.Ф. Малинина



**Положение  
о выявлении и урегулировании конфликта интересов  
в муниципальном бюджетном учреждении муниципального  
образования «город Бугуруслан» «Централизованная библиотечная  
система города Бугуруслана»**

**1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов**

1.1. Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения муниципального образования «город Бугуруслан» «Централизованная библиотечная система города Бугуруслана» (далее - ЦБС) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ЦБС (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ЦБС).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ ЦБС, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Библиотеки в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

**2. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ЦБС вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ЦБС на основе гражданско-правовых договоров.

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ЦБС**

Перед организацией, желающей принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами организации как единого целого и личной заинтересованности работников организации. С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации.

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ЦБС положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЦБС при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ЦБС 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) ЦБС.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ЦБС и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ЦБС.

4.2. 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.

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

4.4. Приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ЦБС ведёт Рабочая группа по противодействию коррупции.

4.5. ЦБС берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Рабочей группы по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для ЦБС рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. Решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

4.6.2. Решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе:

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

- увольнение работника из ЦБС по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учётом 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ЦБС.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей;
- руководствоваться интересами ЦБС без учёта 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.