

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**  
**в Государственном бюджетном учреждении культуры города**  
**Севастополя «Региональная информационно-библиотечная система»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - «Положение») разработано в соответствии со ст. 13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным документом ГБУК г. Севастополя «РИБС» (далее Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления, а также урегулирования и предотвращения конфликтов интересов, возникших у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Основной задачей настоящего Положения является ограничения влияния частных интересов (личной заинтересованности) работников на принимаемые деловые решения.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей родителей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или связаны имущественными или иными близкими отношениями.

1.5. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

## **2. Основные принципы предотвращения и урегулирования управления конфликтом интересов в Учреждении.**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с предотвращением и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Выявить возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **4. Порядок предотвращения конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды предотвращения конфликта интересов:

4.1.1. Предотвращения конфликта интересов при приеме на работу.

4.1.2. Предотвращения конфликта интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое выявление сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

4.3. Ответственными за прием сведений о возникших (имеющихся) конфликтах интересов в Учреждении являются: директор, заместитель директора, ведущий юрисконсульт.

4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциально рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбран наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способна возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в способах урегулирования.

4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.8.1. Ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.8.2. 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.

4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.8.7. Отказа работника от выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.8.8. Увольнения работника из Учреждения по инициативе работника.

4.8.9. Увольнения работника из Учреждения по инициативе работодателя за совершения дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» из возможных мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры используются в случае реальной необходимости или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

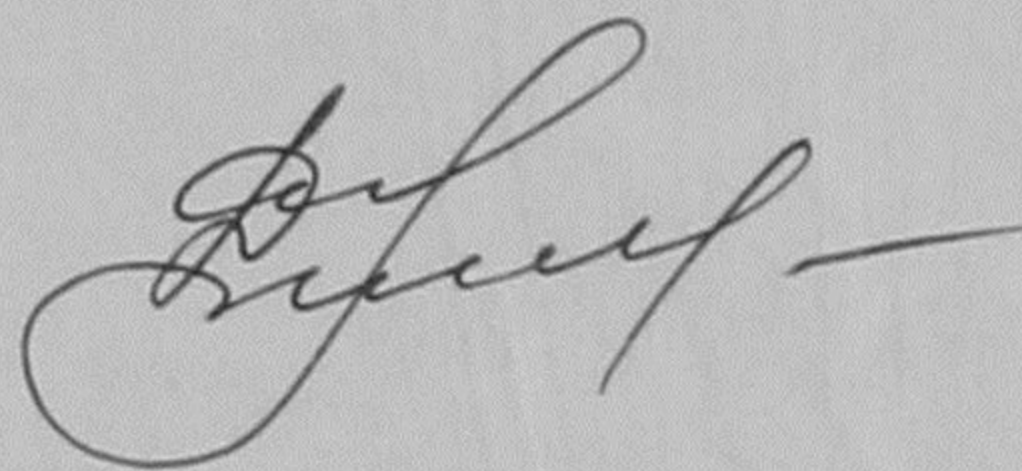
4.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведенных к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с утратой доверия.

## 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

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

Ведущий юрисконсульт



С.В. Дубчак