

УТВЕРЖДАЮ
Директор Муниципального бюджетного учреждения
«Чурапчинская межпоселенческая централизованная
библиотечная система»
Смирникова А.М.
« 24 » _____ 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Муниципального бюджетного учреждения
«Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Муниципального бюджетного учреждения «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями:

- Конституции Российской Федерации;
- ФЗ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- ФЗ от 19 февраля 2009 года № 668-3 № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)»;
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Саха (Якутия);
- Кодексом этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее - МЦБС)

1.2. Положение основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников МЦБС вне зависимости от занимаемой должности.

2. Цели и задачи

2.1. Регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности сотрудников МЦБС и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой МЦБС.

2.2. Ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Термины и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника МЦБС влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) сотрудником МЦБС и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми сотрудника МЦБС и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников МЦБС в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в МЦБС положены следующие принципы:

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- г) соблюдение баланса интересов учреждения и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- д) защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником, и урегулирован (предотвращен) учреждением.

5. Обязанности сотрудников МЦБС в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. No 668 3 No 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

- 1) на государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) и муниципальных служащих;
- 2) на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия) и органами местного самоуправления, на основании трудового договора, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия), органами местного самоуправления.

5.2. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников МЦБС в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МЦБС - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами МЦБС, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- в) гарантировать, что частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- г) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам МЦБС, которые могут привести к конфликту интересов;
- д) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- е) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником МЦБС и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников МЦБС. В МЦБС установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.
- 6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 6.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство МЦБС гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.
- 6.4. Поступившая информация тщательно проверяется ответственным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 6.5. Рассмотрение полученной информации и принятие решения проводится Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), созданной в МЦБС.
- 6.6. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:
- а) признать, что при исполнении сотрудником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
 - б) признать, что при исполнении сотрудником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов (в этом случае Комиссия может использовать различные способы его разрешения);
 - в) признать, что сотрудник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов (в этом случае Комиссия рекомендует руководителю Учреждения применить к сотруднику конкретную меру ответственности).
- 6.7. Способы разрешения возникшего конфликта интересов:
- а) ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - б) добровольный отказ сотрудника 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;
 - в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;
 - г) временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - д) перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - е) передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - ж) отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МЦБС;
 - з) увольнение сотрудника из МЦБС по инициативе сотрудника;
 - и) увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.
- Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 6.8. 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.

6.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МЦБС.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заместитель директора МЦБС, ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.2. Полученная информация немедленно доводится до директора МЦБС, который назначает срок ее рассмотрения на Комиссии.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

8.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью каждого сотрудника МЦБС, независимо от занимаемой должности.

8.2. В соответствии со статьей 9.2. Закона Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 г. № 668/3-III «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)» непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Директор МЦБС и заведующие структурными подразделениями обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Приложение №1
к Положению о конфликте интересов
Директору МБУ «Чурапчинская МЦБС»

от _____
(ФИО, должность, место жительства, телефон
работника, направившего уведомление)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо,
представившее
уведомление

(подпись)

_____ «__» _____ 20__ г.
(расшифровка подписи)

Лицо,
принявшее
уведомление

(подпись)

_____ «__» _____ 20__ г.
(расшифровка подписи)