

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета МБУ ИМЦ

 Л.В.Вахитова

Протокол № 1 от «9» январь 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о.директора Муниципального  
бюджетного учреждения  
Информационно- методический  
центр городского округа  
г.Нефтекамск



О.Р.Решетникова



## Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников

Муниципального бюджетного учреждения  
Информационно-методический центр  
городского округа город Нефтекамск  
Республики Башкортостан

Рассмотрено на Общем собрании  
трудового коллектива МБУ ИМЦ  
протокол от 09.01.2018 года № 1

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) определяет порядок работы в Муниципальном бюджетном учреждении Информационно-методический центр городского округа город Нефтекамск (далее – МБУ ИМЦ) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МБУ ИМЦ разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом «О противодействии коррупции», с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов в деятельности работников.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников МБУ ИМЦ вне зависимости от уровня занимаемой должности

1.4. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

1.5. Конфликт интересов работника МБУ ИМЦ – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником трудовых обязанностей

1.6. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в отделе образования является Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в МБУ ИМЦ.

1.9. Данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора МБУ ИМЦ и действует до принятия нового или внесения изменений.

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в МБУ ИМЦ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ ИМЦ положены следующие принципы:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ ИМЦ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов МБУ ИМЦ и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МБУ ИМЦ.

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

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

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУ ИМЦ - 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. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ ИМЦ.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Для этого работником подается заявление либо служебная (докладная) записка произвольной формы. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. МБУ ИМЦ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МБУ ИМЦ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. МБУ ИМЦ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.7. МБУ ИМЦ также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения:

4.7.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.7.2. добровольный отказ работника МБУ ИМЦ 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;

4.7.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.7.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.7.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУ ИМЦ;

4.7.6. увольнение работника из МБУ ИМЦ по инициативе работника;

4.7.7. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ММУ ИМЦ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## 5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в МБУ ИМЦ, являются: должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

5.2. Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до директора МБУ ИМЦ, который назначает срок ее рассмотрения.

5.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

5.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- директора МБУ ИМЦ;
- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- председателя профсоюзного комитета.

5.5. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.

5.6. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается директора МБУ ИМЦ, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

5.7. Полученная информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

5.8. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.9. Решения комиссии носят рекомендательный характер .

5.10. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор МБУ ИМЦ в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## 6. Ответственность работников МБУ ИМЦ за несоблюдение положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено  
печатью 5 (пять) листов.

И.о. директора МБУ ИИЦ О.Р. Решетникова

