



Департамент культуры Тюменской области  
Государственное автономное учреждение культуры Тюменской области  
**«Тюменская областная научная библиотека  
имени Дмитрия Ивановича Менделеева»  
(ГАУК ТОНБ)**

---

**Положение  
о конфликте интересов в Государственном автономном учреждении культуры  
Тюменской области «Тюменская областная научная библиотека имени  
Дмитрия Ивановича Менделеева»**

**1. Термины и определения**

1.1. **ГАУК ТОНБ, Библиотека, Учреждение** – Государственное автономное учреждение культуры Тюменской области «Тюменская областная научная библиотека имени Дмитрия Ивановича Менделеева» (ГАУК ТОНБ).

1.2. **Администрация** – директор ГАУК ТОНБ, заместители директора ГАУК ТОНБ.

1.3. **Работник** – работник ГАУК ТОНБ.

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

1.5. **Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.6. **Положение о конфликте интересов ГАУК ТОНБ** (далее положение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей.

**2. Общие положения**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГАУК ТОНБ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью положения о конфликте интересов ГАУК ТОНБ является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Общества и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

2.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.4. Для реализации целей, задач, принципов настоящего положения, а также ведению работы по урегулированию конфликта интересов в ГАУК ТОНБ, создается комиссия по предотвращению конфликта интересов в ГАУК ТОНБ. Состав комиссии утверждается локальным актом ГАУК ТОНБ.

### **3. Круг лиц подпадающих под действие положения.**

3.1. Действие положения распространяется на всех работников ГАУК ТОНБ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГАУК ТОНБ положены следующие принципы:

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

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

5.1. Работники ГАУК ТОНБ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники ГАУК ТОНБ могут использовать следующие способы:

- 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;

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

6.3. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы упреждение 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.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы:

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

- добровольный отказ работника организации 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;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- 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.

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

6.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

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

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- начальники структурных подразделений ГАУК ТОНБ;

- начальник отдела кадров (при приеме на работу);

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до сведения администрации ГАУК ТОНБ, которая назначает срок ее рассмотрения, затем данная информация передается на рассмотрение в комиссию по предотвращению конфликта интересов в ГАУК ТОНБ.

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

7.4. Работник подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов участвует в заседании комиссии по своему желанию.

7.5. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения администрации учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает администрация ГАУК ТОНБ в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник ГАУК ТОНБ может быть привлечен к административной ответственности.