

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Государственного бюджетного  
учреждения культуры города Москвы  
"Библиотека истории русской  
философии и культуры"  
"Дом А.Ф. Лосева"  
от 30 декабря 2015 г. №169

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения**  
**культуры города Москвы "Библиотека истории русской философии**  
**и культуры "Дом А.Ф. Лосева"**

**1. Общие положения.**

Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Библиотека истории русской философии и культуры "Дом А.Ф. Лосева" (далее - Положение) - локальный нормативный акт Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Библиотека истории русской философии и культуры "Дом А.Ф. Лосева" (далее - Библиотека), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Библиотеки, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами Библиотеки, способное привести к причинению вреда законным интересам, имуществу и деловой репутации Библиотеки.

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.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Библиотеки вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

**2. Основные принципы управления конфликтом**  
**интересов в Библиотеке.**

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

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

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

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работник Библиотеки обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Библиотеки - без учета 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.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования.**

В Библиотеке установлены различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

Библиотека берет на себя обязательство о конфиденциальном рассмотрении представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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. Приказом директора назначается должностное лицо, ответственное за

прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Библиотеки рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

### **5. Меры по разрешению конфликта интересов.**

В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Библиотеки 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 Библиотеками;
- увольнение работника из Библиотеки по инициативе работника и т.д.

В каждом конкретном случае по договоренности Библиотеки и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 Библиотеки.

Также Библиотека 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.

---