

Приложение №1
утверждено приказом
директора МБУК «ЦБС»
от 24.08.2023г. № 102- д

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
в муниципальном бюджетном учреждении культуры
«Централизованная библиотечная система»
Уссурийского городского округа (МБУК «ЦБС»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» Уссурийского городского округа (далее – МБУК «ЦБС», учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», со ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с ч.7 ст. 38 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, а также в соответствии с п. 1.8. Плана мероприятий Программы противодействия коррупции в Приморском крае на 2021-2025 годы, утв. постановлением Губернатора Приморского края от 06.10.2021 г. № 99-пг, п. 2.2 Перечня мероприятий муниципальной программы «Противодействия коррупции в Уссурийском городском округе» на 2022-2026 годы, утв. постановлением администрации Уссурийского городского округа от 08.12.2021г. № 2712-НПА, в целях определения системы мер по

предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач МБУК «ЦБС».

1.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Под конфликтом интересов (ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», а также ч.1 ст.10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции») понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью сотрудника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей (ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех сотрудников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении положены следующие принципы:

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

3. Обязанности сотрудника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Сотрудник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- 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.

3.2. Сотрудник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником учреждения

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

- 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.

4.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений учреждения – юрисконсульт МБУК «ЦБС».

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения Уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению (форма Уведомления Утверждена приказом директора МБУК «ЦБС» от 01.02.2023г. № 15-д).

4.4. Указанное в пункте 4.3. настоящего Положения Уведомление сотрудника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение 2 (двух) рабочих дней со дня его поступления в Журнале

регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приказ МБУК «ЦБС» от 01.02.2023г. № 15-д «О порядке уведомления работодателя сотрудниками о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов в МБУК «ЦБС»»).

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

5.1. Сотрудники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в учреждении (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- ограничение доступа сотрудника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ сотрудника 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника учреждения;
- перевод сотрудника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

- отказ сотрудника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение сотрудника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса сотрудника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Ответственность сотрудников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ к сотруднику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения сотрудником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной сотруднику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого сотрудника (подпункт «в» пункта 6 части 1

статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены сотрудником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований (ст.27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»), может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, то их ответственность перед учреждением является солидарной.

Приложение № 1
к Положению о
конфликте интересов
в МБУК «ЦБС»

Директору МБУК «ЦБС»

от _____
(Ф.И.О. сотрудника)

(должность, контактный телефон)

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее
сообщение _____ « ____ » _____ 202__ г.

Лицо, принявшее
сообщение _____ « ____ » _____ 202__ г.

Регистрационный номер _____

*Форма Уведомления утверждена приказом директора МБУК «ЦБС» от 01.02.2023г. № 15-д
(Приложения №2)*

Приложение № 2
к Положению о
конфликте интересов
в МБУК «ЦБС»

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

№ п/п	Фамилия, имя, отчество лица, представившего уведомление	Должность лица, представившего уведомление	Дата составления уведомления	Дата регистрации уведомления	Фамилия, имя, отчество гражданского служащего, принявшего уведомление	Подпись гражданского служащего, принявшего уведомление	Подпись лица, представившего уведомление/отметка о направлении уведомления по почте (№ почтового уведомления)
1.							
2.							
3.							

Форма Журнала утверждена приказом директора МБУК «ЦБС» от 01.02.2023г. № 15-д (Приложения № 3)

ПЕРЕЧЕНЬ

типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в МБУК «ЦБС»

1. Ситуация № 1

Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

Пример

Руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

- 1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы учреждения,

прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления учреждением или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (Управлению культуры администрации Уссурийского городского округа Приморского края);

б) сделка должна быть одобрена исполнительным органом.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

2. Ситуация № 2

Руководитель (сотрудник) учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример №1

Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного сотрудника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования

конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель учреждения может принять решение об отстранении сотрудника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

Пример №2

Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю исполнительного органа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) решение вопроса об отстранении руководителя учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем структурного подразделения.

3. Ситуация № 3

Сотрудник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или

иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю исполнительного органа);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении сотрудника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник сотрудника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения;

- о переводе такого сотрудника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4. Ситуация № 4

Сотрудник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о

личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении сотрудника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника, обладает исключительными правами;

- о переводе сотрудника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

5. Ситуация № 5

Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого сотрудника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

Пример

Сотрудник учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого сотрудника входит участие в принятии решений о привлечении учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю исполнительного органа);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об оказании помощи сотруднику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

- об отстранении сотрудника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого сотрудника учреждения, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- о переводе такого сотрудника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

6. Ситуация № 6

Сотрудник учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед сотрудником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Пример

Перед сотрудником учреждения другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую сотрудник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия сотрудника учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме

руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю исполнительного органа);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении сотрудника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким сотрудником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

7. Ситуация № 7

Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.

Пример

Сотрудник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) от организации, которая является поставщиком учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать сотруднику отказаться от получаемых благ или услуг;

- о временном отстранении сотрудника учреждения от исполнения

обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения.

8. Ситуация № 8

Сотрудник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника учреждения, в отношении которого указанный сотрудник выполняет контрольные функции.

Пример

Сотрудник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия сотрудника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудника и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю исполнительного органа);

3) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать сотруднику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей сотрудника учреждения;

4) руководителю учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю учреждения и подчиненному ему сотруднику учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

9. Ситуация № 9

Сотрудник учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример

Организация, заинтересованная в заключении договора с учреждением, предлагает трудоустройство сотруднику учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность сотрудника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сотруднику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2) руководитель учреждения может принять решение об отстранении сотрудника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом бюджетного учреждения, а также согласование совершения крупных сделок: в бюджетном учреждении – исполнительного органа.

10. Ситуация №10

Сотрудник учреждения использует информацию, ставшую ему

известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность сотрудника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

установление правил корпоративного поведения, запрещающих сотрудникам учреждения разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.
