

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА
ИМЕНИ В.П. МАХАЕВОЙ»

183025, г. Мурманск, ул. Буркова, 30, тел/факс 44-16-68, e-mail: modub@libkids51.ru

П Р И К А З

«27» июня 2023 г.

г. Мурманск

№ 61

О противодействии коррупции

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указ Президента РФ от 16 августа 2021 г. № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы», Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Методических рекомендациях по принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013г. (с изменениями от 06.02.2015г.).

п р и к а з ы в а ю:

1. Изложить в новой редакции Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в Государственном областном бюджетном учреждении культуры «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой» (Приложение № 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Феклистова Н.В.

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГОБУК «Мурманской областной
детско-юношеской библиотеки
им. В.П. Махаевой»
от «27» июня 2023г. №61
 Феклистовой Н.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Государственном областном бюджетном учреждении культуры
«Мурманская областная детско-юношеская библиотека им. В.П.
Махаевой»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Государственного областного бюджетного учреждения культуры «Мурманская областная детско-юношеская библиотека» (далее – Библиотека) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указ Президента РФ от 16 августа 2021 г. № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы», Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Методических рекомендациях по принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013г. (с изменениями от 06.02.2015г.).
- 1.2. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников библиотеки и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.
- 1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.
- 1.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников библиотеки является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Используемые в положении понятия и определения.

- 2.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Библиотеки, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
- 2.2. **Личная заинтересованность работника библиотеки** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работника Библиотеки, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Библиотеки, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
- 2.3. **Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Библиотеке** (далее Положение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников библиотеки в ходе выполнения ими профессиональных обязанностей.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в библиотеке.

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

- Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 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;
- 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.

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

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

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих профессиональных обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником библиотеки и порядок его урегулирования, способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников библиотеки. 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.

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. Библиотека принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений 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 ввиду, что в итоге этой работы библиотека может определить, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как в следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

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

- Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- 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 учреждения;
- 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.

6.6. 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость

личного интереса работника и вероятность того, что это 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 должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении, утвержденное Приказом директора библиотеки.
- 7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора библиотеки, который назначает срок ее рассмотрения.
- 7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликта интересов не может превышать трех рабочих дней.
- 7.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции в Библиотеке (далее – Комиссия). Порядок принятия решений комиссией и их исполнения устанавливается Положением о комиссии по противодействию коррупции. Решение комиссии является обязательным для всех работников библиотеки, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.
- 7.5. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.
- 7.6. Полученная комиссией информация 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 директора библиотеки.
- 7.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор библиотеки в течении трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

Уголовный кодекс Российской Федерации	Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях	Трудовой кодекс Российской Федерации
Статья 159 (мошенничество)	Статья 19.28. (незаконное вознаграждение от имени юридического лица)	Статья 64.1. (условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими)
Статья 201 (злоупотребление полномочиями)	Статья 19.29. (незаконное)	
Статья 204 (получение взятки)		

Статья 291 (дача взятки)	привлечение к трудовой	
Статья 291.1 (посредничество во взяточничестве)	деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг	
Статья 292 (служебный подлог)	государственного или муниципального служащего	
Статья 304 (провокация взятки)	либо бывшего государственного служащего)	

8. Ответственность работников библиотеки за несоблюдение пунктов положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов.

8.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Библиотеки может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- Получение подарков;
- Оказание справочно-библиографических услуг вне очереди;
- Участие в жюри конкурсных мероприятий;
- Определение поставщика товаров, работ, услуг;
- Предложение об услугах работников библиотеки, не отвечающим нормам Устава Библиотеки.

8.2. Для предотвращения конфликта интересов работника Библиотеки необходимо руководствоваться Уставом Библиотеки, правилами пользования Библиотекой, Правилами внутреннего трудового распорядка Библиотеки, Прейскурантом платных услуг Библиотеки.

8.3. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

8.4. Обратиться в комиссию можно только в письменной форме.

8.5. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник библиотеки может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.6. 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 ТК РФ
может быть расторгнут трудовой договор.