Приложение 1

к Приказу МКУ «ЦБС»
от 06.07.2023г. № 95

ПОЛОЖЕНИЕ
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная библиотечная система»

Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Муниципальном казенного учреждении «Централизованная библиотечная система» (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области.

1. Общие положения

1. Основной задачей деятельности Муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система» (далее МКУ «ЦБС») по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников МКУ «ЦБС» на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МКУ «ЦБС» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или 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 МКУ «ЦБС».

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимущество) лицом, указанным в части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 лицо, указанное в части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями..

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МКУ «ЦБС», в том числе выполняющих работу по совместительству,

3. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

П. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МКУ «ЦБС» осуществляется на основании следующих основных принципах:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКУ «ЦБС» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; - соблюдение баланса интересов МКУ «ЦБС» 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) МКУ «ЦБС».

III. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКУ «ЦБС» - 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 при приеме на работу, при назначении на новую должность, по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

III. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКУ «ЦБС» - 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 при приеме на работу, при назначении на новую должность, по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор МКУ «ЦБС».

2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора МКУ «ЦБС» Сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Указанное в пункте 1 раздела 4 настоящего Положения сообщение работника передается должностному лицу МКУ «ЦБС», ответственному за противодействие

коррупции, и подлежит регистрации в течение одного рабочего дня с момента его поступления в журнале регистрации сообщений работников, о наличии личной заинтересованности по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

5. Директор МКУ «ЦБС» в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссией по противодействию коррупции в МКУ «ЦБС» (далее — Комиссия).

6. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7. Решение Комиссии связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8. До принятия решения Комиссии директор МКУ «ЦБС» в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

9. Директор МКУ «ЦБС», когда ему стало известно о возникновении у работника МКУ «ЦБС» личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

V. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МКУ «ЦБС»

1. Работники обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов (приложение № 3 к настоящему Положению).

2. Способами урегулирования конфликта интересов в МКУ «ЦБС» могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника 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, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МКУ «ЦБС»;
- увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ.

3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам МКУ «ЦБС».

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и

работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

VI. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения

1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273ФЗ «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.

2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям.

3. Ответственным лицом в МКУ «ЦБС» за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор МКУ «ЦБС».

VII. Заключительные положения

1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение по мер необходимости и подлежат утверждению директором МКУ «ЦБС».

Приложение № 1
к Положению по предотвращению
и урегулированию конфликта интересов
в Муниципальном казенном учреждении
«Централизованная библиотечная система»

« _06_ » ___07____2023 г.

Директору МКУ «ЦБС»

_____

от _____
(ФИО, должность работника)
_____
_____

Сообщение
о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении 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_____ _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение_____ _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности:_____

Приложение № 2

к Положению по предотвращению
и урегулированию конфликта интересов
в Муниципальном казенном учреждении
«Централизованная библиотечная система»
« _06_ » ___07____2023 г.

ЖУРНАЛ
регистрации сообщений работников, о наличии личной заинтересованности

№ п/п	**Дата регистрации**	**ФИО, должность лица. представившего сообщение**	**Содержание заинтересованности лица**	**ФИО, должность лица, принявшего сообщение**	**Подпись лица, принявшего сообщение**

Приложение № 3
к Положению по предотвращению
и урегулированию конфликта интересов
в Муниципальном казенном учреждении
«Централизованная библиотечная система»
« _06_ » ___07____2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением работником учреждения своих трудовых обязанностей в части принятия решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Описание ситуации.

1. Работник является членом комиссии по проведению служебной проверки, которая проводит проверку в отношении родственника работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Начальнику рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Описание ситуации.

2. Работник принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Начальнику рекомендуется отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, а также перевести работника (его подчиненного) на иную должность или изменить круг его должностных обязанностей.

Описание ситуации.

3. Работник является членом закупочной комиссии, при этом в закупке Участвует организация, учредителем которой являются родственники работника (организация, где работают родственники работника).

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Начальнику рекомендуется вывести работника из состава комиссии на время проведения соответствующего конкурса, соответственно отстранить его от участия в принятии решения.

2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

Описание ситуации.

1. Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага (бесплатные Х слуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических

лиц и (или) организаций, в отношении которых работник принимает решения, а также связан деловыми отношениями.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций или физического лица.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей. то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации организации, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник принимает решения, а также связан деловыми отношениями, рекомендуется:

- рассказать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок; - до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Описание ситуации.

2. Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.

Описание ситуации.

Работник организации А. его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, при этом в трудовые обязанности работника, входит принятие решений в отношении организации Б.

Пример, организация Б оказывает услуги организации А, при этом услуги будут считаться оказанными в полном объёме и в соответствии с условиями договора, только после подписания акта приемки-передачи или иных закрывающих документов.

Работнику, который принимает решение о качестве выполненных Хуслуг/подписывает акты приемки-передачи на основании Устава, доверенности или в

соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией), поступает предложение о выполнении иной оплачиваемой работы в организации Б/уже выполняет работу в организации Б/родственники (свойственники) работника выполняют работу в организации Б.

Меры предотвращения и урегулирования.

В случае возникновения работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к- конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой он принимает решения, или если работник уже выполняет в ней иную оплачиваемую работу, рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций в отношении организации работник уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если родственники работника выполняют в организации Б оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения трудовых обязанностей в части принятия решений в отношении организации, в которой родственники работника выполняют иную оплачиваемую работу.

Описание ситуации.

Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Меры предотвращения и урегулирования.

Возможные способы: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

Описание ситуации.

Работник участвует в принятии решения о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При этом рекомендуется по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю нанимателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.