

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома



А.И. Елисеев

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБУК «СОУНБ»

от 19.09.22 № 4

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ  
«САМАРСКАЯ ОБЛАСТНАЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА»**

## Содержание

1.	Назначение и область применения .....	3
2.	Термины и их определения .....	3
3.	Основные принципы управления конфликтов интересов.....	3
4.	Обязанности работников .....	4
5.	Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.....	4
6.	Причины возникновения конфликта интересов.....	5
7.	Предупреждение конфликта интересов.....	5
8.	Выявление конфликта интересов .....	6
9.	Разрешений предконфликтной ситуации.....	7
10.	Урегулирование конфликтов интересов.....	7
11.	Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.....	8
	Приложение № 1. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.....	9

## 1. Назначение и область применения.

1.1 Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного учреждения культуры «Самарская областная универсальная научная библиотека» (далее - ГБУК «СОУНБ») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Антикоррупционной политики ГБУК «СОУНБ».

1.2 Настоящее Положение является локальным актом ГБУК «СОУНБ».

1.3. Положение разработано с целью определения процедуры предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, а также координации действий всех работников в случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУК «СОУНБ» вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

## 2. Термины и их определения.

2.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

2.2. **Лица, состоящие в близком родстве или свойстве с руководителем/работником** – родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

2.3. **Личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и/или руководителем и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями.

2.4. **Работники ГБУК «СОУНБ»** – физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с ГБУК «СОУНБ».

2.5. **Урегулирование конфликта интересов** – процесс осуществления комплекса процедур, направленных на разрешение конфликта интересов.

## 3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Обязанность каждого работника по раскрытию (сообщению) сведений о ставших известными фактах возникновения конфликта интересов и предконфликтных ситуаций в письменной форме и принятию мер по недопущению возникновения конфликта интересов.

Регулирование конфликта интересов должно максимально отвечать интересам ГБУК «СОУНБ», в равной мере обеспечивать соблюдение и охрану прав ГБУК «СОУНБ» и работников, защиту имущественных интересов и деловой репутации ГБУК «СОУНБ».

3.2. Приоритет предупредительных мер.

ГБУК «СОУНБ» придает большое значение своевременному предупреждению и справедливому урегулированию конфликта интересов;

3.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУК «СОУНБ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.5. Соблюдение баланса интересов ГБУК «СОУНБ» и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) в ГБУК «СОУНБ».

#### **4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУК «СОУНБ» - 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.

#### **5. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ**

5.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление, приложение № 1 к настоящему Положению) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, являются:

- в ГБУК «СОУНБ» – комиссия по противодействию коррупции (далее - Комиссия);

Заинтересованные лица должны без промедления сообщать в Комиссию о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

Состав Комиссии формируются таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения, и утверждаются приказом директором ГБУК «СОУНБ».

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

Заседание Комиссий проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии работник указывает в уведомлении.

Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие работника в случае:

а) если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;

б) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов.

Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

5.2. По итогам рассмотрения уведомления Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Комиссия рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия принимает решение о применении к указанному лицу конкретной меры ответственности.

5.3. Решение Комиссии оформляется протоколом.

## **6. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ**

6.1.Нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава ГБУК «СОУНБ», локальных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов ГБУК «СОУНБ».

6.2.Наличие у работников ГБУК «СОУНБ» финансовых интересов в других юридических лицах, с которыми ГБУК «СОУНБ» поддерживает деловые отношения.

6.3.Отсутствие участия работников в разрешении предконфликтных ситуаций, возникающих в ГБУК «СОУНБ».

6.4.Неисполнение договорных обязательств, как со стороны ГБУК «СОУНБ», так и со стороны контрагентов ГБУК «СОУНБ», а также иные причины.

## **7.ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

7.1.Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов и деловой репутации ГБУК «СОУНБ» является предупреждение конфликтов интересов.

7.2.Меры предупреждения конфликта интересов:

7.2.1.Соблюдение работниками ГБУК «СОУНБ» требований законодательства Российской Федерации, Устава ГБУК «СОУНБ» и внутренних документов ГБУК «СОУНБ».

7.2.2.Осуществление работниками своих полномочий, функций и служебных обязанностей в отношении ГБУК «СОУНБ» только исходя из интересов ГБУК «СОУНБ».

7.2.3. Недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы работников могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами ГБУК «СОУНБ».

7.2.4. Недопущение случаев оказания влияния на решения директора ГБУК «СОУНБ» с целью содействия приема на работу, переводу работников на вышестоящие должности.

7.2.5. Своевременное разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации.

7.2.6. Обеспечение при взаимодействии с контрагентами ГБУК «СОУНБ»:

а) своевременности расчетов по контрактам и договорам;

б) взимания с контрагентов оплаты за товары, работы, услуги в размере, установленном на взаимно согласованной основе в контракте (договоре), или по тарифам, информация о которых является публичной;

в) оказания услуг профессионально, добросовестно и в полном объеме.

7.3. Обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации об ГБУК «СОУНБ» в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления такой информации.

7.4. Иные меры.

## **8. Выявление конфликта интересов**

8. Методы выявления конфликта интересов.

8.1.1. Анализ, оценка и проверка Комиссией информации о конфликте интересов, поступившей от работников ГБУК «СОУНБ», от физических и/или юридических лиц.

8.1.2. Экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности.

8.1.3. Иные способы.

8.2. В ГБУК «СОУНБ» устанавливается следующая система раскрытия сведений о наличии конфликта интересов:

а) первоначальное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов при приеме на работу/переводе на другую должность;

При приеме на работу/переводе на другую должность в ГБУК «СОУНБ» кандидат на занятие вакантной должности заполняет в отделе правовой и кадровой работы» документы в полном объеме, необходимом в соответствии с законодательством РФ и организационно-распорядительными документами ГБУК «СОУНБ».

В случае если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым ГБУК «СОУНБ», и с ним заключается трудовой договор.

б) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

в) уведомления от работников о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению 1 к Положению.

В случае не уведомления Комиссии работником о возникновении личной заинтересованности при исполнении им должностных обязанностей, которая привела или могла привести к конфликту интересов, работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## **9. Разрешение предконфликтных ситуаций**

9.1. Руководитель/работники ГБУК «СОУНБ», обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

9.2. В случае возникновения предконфликтной ситуации, работники ГБУК «СОУНБ» должны направить соответствующую информацию (письменно) в Комиссию в течение одного рабочего дня, с момента возникновения/выявления предконфликтной ситуации.

В случае если у работника возникают сомнения относительно того, можно ли определить возникшую ситуацию как предконфликтную или как конфликт интересов, работник должен обратиться за разъяснением в Комиссию.

9.3. Комиссия рассматривает, проверяет и анализирует поступившую информацию и готовит заключение о наличии или отсутствии признаков предконфликтной ситуации (далее – заключение).

9.4. Заключение Комиссии должно содержать:

- а) информацию о предконфликтной ситуации;
- б) сведения о проведенных мероприятиях;
- в) рекомендуемые для применения работниками ГБУК «СОУНБ» мер и мероприятий по разрешению предконфликтной ситуации.

9.5. Заключение направляется лицу, сообщившему о предконфликтной ситуации, а также субъекту конфликта интересов.

9.6. Субъекты конфликта интересов осуществляют разрешение предконфликтных ситуаций в соответствии с рекомендованными в заключении мерами и мероприятиями по разрешению предконфликтной ситуации.

9.7. В случае невозможности разрешить предконфликтную ситуацию силами субъектов конфликта интересов, непосредственный заведующий отделом, центром, сектором/работник направляет указанные сведения в Комиссию для направления заключения о наличии предконфликтной ситуации на рассмотрение Комиссии для урегулирования.

## **10. Урегулирование конфликтов интересов**

10.1. Работники ГБУК «СОУНБ» обязаны письменно сообщить сведения в Комиссию о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его возникновения или выявления.

10.2. Комиссия в течение семи рабочих дней с момента получения информации о возникновении конфликта интересов:

- а) рассматривает, проверяет и анализирует информацию о конфликте интересов;
- б) осуществляет сбор объяснений лиц, допустивших возникновения конфликта интересов;
- в) инициирует привлечение иных отделов, центров, секторов

ГБУК «СОУНБ», с целью получения заключения по вопросам, входящим в их компетенцию;

г) запрашивает необходимые материалы и документы отделов, центров, секторов ГБУК «СОУНБ», в рабочем порядке путем телефонных переговоров, электронной почты, бумажных носителей и др.;

д) вправе ходатайствовать перед непосредственным заведующим отделом, центром, сектором работника о временном изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, или временном отстранении его от исполнения трудовых (должностных) обязанностей в установленном порядке вплоть до урегулирования конфликта интересов;

е) организует проведение предварительной служебной проверки по факту возникновения конфликта интересов, причин и условий ему способствующих и готовит заключение по урегулированию конфликта интересов.

10.3. Формы урегулирования конфликта интересов.

10.3.1. Отстранение работника постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов.

10.3.2. Пересмотр или изменение круга обязанностей и трудовых функций работника ГБУК «СОУНБ» в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке.

10.3.3. Перевод работника в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов.

10.3.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе ГБУК «СОУНБ» за дисциплинарные проступки при наличии оснований, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Данный перечень форм урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

11.1. Соблюдение требований Положения является неременной обязанностью каждого работника и директора ГБУК «СОУНБ».

11.2. Сокрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман ГБУК «СОУНБ», вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности ГБУК «СОУНБ».

11.3. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.



Комиссию по противодействию  
коррупции

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность, структурное подразделение, ФИО)

**Уведомление**

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

В целях реализации требований ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», касающейся обязанности ГБУК «СОУНБ» принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_

Предлагаемые (принятые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

\_\_\_\_\_

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии ГБУК «СОУНБ» по урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись заведующего  
отделом, центром,  
сектором, в котором  
работает работник)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)