

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДА МОСКВЫ "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ
СИСТЕМА ЮГО-ЗАПАДНОГО АДМИНИСТРАТИВНОГО ОКРУГА"

П Р И К А З

19 июля 2017 г.

№ 45/02

**Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении
культуры города Москвы "Централизованная библиотечная система
Юго-Западного административного округа"**

Во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", приказа от 5 апреля 2017 года № 233 "Об утверждении Положения о противодействии коррупции в учреждениях, подведомственных Департаменту культуры города Москвы", в целях организации деятельности Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Централизованная библиотечная система Юго-Западного административного округа" по противодействию коррупции **приказываю:**

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы "Централизованная библиотечная система Юго-Западного административного округа" согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Централизованная библиотечная система Юго-Западного административного округа" от 29 декабря 2016 года № 303 "Об утверждении и введении в действие Положения о конфликте интересов ГБУК г. Москвы "ЦБС ЮЗАО".

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор



О.Н.Корчагин

Приложение
к приказу Государственного
бюджетного учреждения культуры города Москвы
"Централизованная библиотечная система
Юго-Западного административного округа"

от "19" июня 2021 г. № 45/02

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении города Москвы "Централизованная библиотечная система Юго-Западного административного округа"

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБУК г. Москвы "ЦБС ЮЗАО" (далее – Положение) разработано с целью обеспечения исполнения ГБУК г. Москвы "ЦБС ЮЗАО" (далее – Учреждение) требования об обязанности принимать меры по предупреждению коррупции, установленного статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", с учетом принципов и положений Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 8 ноября 2013 года, документа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации "Меры по предупреждению коррупции в организациях" от 2019 года.

1.2. Соблюдение требований Положения является обязанностью всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и исполняемых функциональных обязанностей.

1.3. Обязанность соблюдать Положение распространяется также на контрагентов Учреждения, что находит отражение в тексте заключаемых договоров.

1.4. Контрагенты раскрывают сведения о потенциальном или реальном конфликте интересов посредством заполнения необходимой документации в письменной форме.

1.5. Цель: предотвращение факторов, влияющих на возможность совершения коррупционного правонарушения работниками Учреждения, минимизация рисков, связанных с негативными последствиями конфликта интересов для Учреждения.

1.6. Задачи: регулирование вопросов, связанных с ситуациями столкновения личного интереса и исполняемых трудовых обязанностей, установление порядка предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в процессе исполнения ими трудовых обязанностей.

2. Используемые термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой прямая или косвенная личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей, способствует

подмене интересов Учреждения в процессе трудовой деятельности корыстными интересами работников.

Под *личной заинтересованностью* понимают возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо преимуществ работником Учреждения и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными, иными близкими отношениями.

Люди близкого родства или свойства – родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

3. Принципы управления конфликтом интересов

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса предоставления сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов и урегулирования конфликта интересов;
- соблюдение баланса между интересами Учреждения и личной заинтересованностью работников Учреждения;
- защита работника от преследования в связи с сообщением сведений о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением;
- ответственность за несоблюдение положений Кодекса этики и требований, установленных иными локальными актами Учреждения по предупреждению, выявлению и урегулированию конфликта интересов.

4. Обязанности работников в связи с предотвращением и урегулированием конфликта интересов

- исполнять трудовые обязанности исключительно в интересах Учреждения, принимать решения в процессе исполнения должностных обязанностей на основе установленных локальными актами Учреждения факторов без влияния личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- следить и внимательно относиться к любому имеющемуся или возможному конфликту интересов;
- принимать меры с целью недопущения возникновения конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- подчиняться решению, принятому с целью урегулирования конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия сведений о коррупционном правонарушении

5.1. Предусмотрены следующие виды раскрытия сведений о конфликте интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- ежегодное декларирование конфликта интересов лиц, работающих на коррупционно-емких должностях;
- ситуативное декларирование о конфликте интересов.

5.2. Перечень должностей, на которых распространяется требование об обязательном ежегодном декларировании конфликта интересов, определяется генеральным директором Учреждения.

5.3. В случае возникновения конфликта интересов работник сообщает об этом непосредственному руководителю и должностному лицу, ответственному за реализацию деятельности по противодействию коррупции.

5.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется посредством заполнения необходимой документации в письменной форме. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией сведений в письменном виде.

5.5. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов реализуется ответственным лицом по противодействию коррупции, назначаемым приказом генерального директора Учреждения.

5.6. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов для принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов реализуется комиссией по противодействию коррупции.

5.7. Комиссия оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и определяет наиболее подходящую форму урегулирования конфликта интересов. В итоге произведенной оценки ситуации комиссия по противодействию коррупции приходит к выводу о том, что:

1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;
2. ситуация является конфликтом интересов и требует принятия специальных мер с целью урегулирования.

5.8. Способы урегулирования конфликта интересов могут быть:

- ограничение доступа работников к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;
- добровольный отказ работника 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 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;
- усиление контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых вероятно возникновение конфликта интересов;
- увольнение работника из Учреждения 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.

5.9. Перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и

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

5.10. При выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.11. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.12. Срок рассмотрения информации о реальном или потенциальном конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которых Комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации реализуется в двухнедельный срок со дня принятия решения о проведении проверки. Срок проверки может быть продлен до одного месяца по решению председателя Комиссии по противодействию коррупции.

5.13. Полученная в ходе проведения проверки информация всесторонне изучается Комиссией по противодействию коррупции и на её основе принимается решение о способе урегулирования конфликта интересов или же об его отсутствии.

5.14. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.15. Окончательное решение о способе разрешения конфликта интересов принимает генеральный директор Учреждения с течением трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

6. Соблюдение Положения

6.1. Все работники, контрагенты обязаны соблюдать Положение, а также нести ответственность за нарушение установленных в Положении требований.

6.2. Умалчивание или же намеренное несвоевременное раскрытие работником ставших ему известными сведений о предполагаемых фактах конфликта интересов квалифицируется как нарушение настоящего документа.

6.3. Учреждение ожидает от работников безукоризненного следования принципам, установленным настоящим документом, ответственное отношение к исполнению требований Положения в процессе реализации трудовой деятельности, которое предполагает, в частности, что работник обращается за консультацией к ответственным должностным лицам, когда у него недостаточно информации и компетенций для принятия решения, которое бы соответствовало принятым в Учреждении стандартам.

7. Заключительные положения

7.1. Изменения в Положение вносятся приказом генерального директора Учреждения.