

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры  
«Усольская городская централизованная библиотечная система»**

Приказ

от 26.03.2021 г.

№49

г. Усолье-Сибирское

Об утверждении Положения о регулировании конфликта интересов, кодекса этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников МБУК «УГ ЦБС»

В целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение плана мероприятий по предупреждению коррупции в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Усольская городская централизованная библиотечная система», для обеспечения эффективного противодействия коррупции,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о регулировании конфликта интересов муниципального бюджетного учреждения культуры «Усольская городская централизованная библиотечная система» (Приложение №1).
2. Утвердить Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Усольская городская централизованная библиотечная система» (Приложение №2).
3. Специалисту по кадрам ознакомить с настоящим приказом всех работников под роспись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУК «УГ ЦБС»



О.Г. Корягина

**Положение  
о регулировании конфликта интересов  
муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Усольская городская централизованная библиотечная система»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о регулировании конфликта интересов муниципального бюджетного учреждения культуры «Усольская городская централизованная библиотечная система» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом муниципального бюджетного учреждения культуры «Усольская городская централизованная библиотечная система» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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).

1.4. 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 (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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 п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.



## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждения положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

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

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. В Учреждении для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации

о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Учреждения.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется руководителем Учреждения или специально создаваемой для этого комиссией Учреждения, в состав которой включаются: руководитель Учреждения, заместители руководителя Учреждения, заведующие структурных подразделений Учреждения, представитель работников Учреждения.

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

4.7. 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.

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.10.2. 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.

4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.10.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.10.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.10.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.10.9. 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.

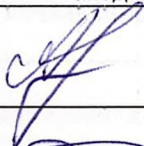




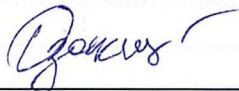
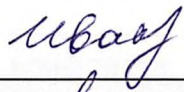




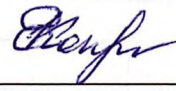


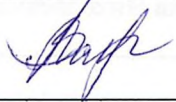

4.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

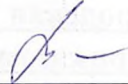


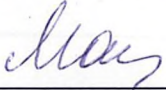
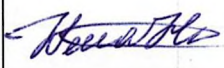





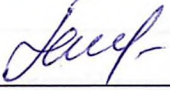




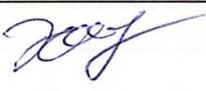
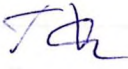

## **5. Заключительные положения**

- 5.1. Настоящее Положение утверждается руководителем учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.
- 5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается руководителем Учреждения.
- 5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

С Положением о регулировании конфликта интересов МБУК «УГ ЦБС»,  
Кодексом этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников  
МБУК «УГ ЦБС» муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Усольская городская централизованная библиотечная система»,  
утверждёнными приказом от 26.03.2021г. №49, ознакомлены:

№ п/п	ФИО работника	Подпись	Дата
1.	Андреева Светлана Николаевна		26.03.2021
2.	Денисюк Василий Викторович		26.03.2021
3.	Денисюк Полина Александровна		26.03.2021
4.	Дружинина Ольга Иннокентьевна		26.03.2021
5.	Ендрихинская Екатерина Анатольевна		26.03.2021
6.	Закшеева Ольга Андреевна		26.03.2021
7.	Иванская Оксана Валерьевна		26.03.2021
8.	Иванская Тамара Ивановна		26.03.2021
9.	Кисмерёшкина Наталия Ивановна		26.03.2021
10.	Кичигина Татьяна Николаевна		26.03.2021
11.	Ковтоногова Алла Николаевна		26.03.2021
12.	Копылевич Елена Александровна		26.03.2021
13.	Корниенко Ольга Сергеевна		26.03.2021
14.	Кузнецова Наталья Прокопьевна		26.03.21
15.	Лагазюк Виктория Викторовна		26.03.2021
16.	Лапардина Светлана Владимировна		26.03.2021



17.	Ларионова Лариса Федоровна		26.03.2021
18.	Лопатин Николай Геннадьевич		26.03.2021
19.	Майорова Ирина Владимировна		26.03.2021
20.	Маковская Татьяна Евгеньевна		26.03.2021
21.	Насибова Эльмира Назим-Кызы		26.03.2021
22.	Пимшина Инна Николаевна		26.03.2021
23.	Попова Валентина Сергеевна		26.03.2021
24.	Росеева Галина Васильевна		26.03.2021
25.	Рыбинская Оксана Анатольевна		26.03.2021
26.	Салищева Елена Вениаминовна		26.03.2021
27.	Ситникова Марина Валерьевна		26.03.2021
28.	Соловьева Марина Геннадьевна		26.03.2021
29.	Титова Елена Анатольевна		26.03.2021
30.	Тихамирова Екатерина Ивановна		26.03.2021
31.	Фомина Татьяна Сергеевна		26.03.2021
32.	Хантаева Татьяна Николаевна		26.03.2021
33.	Ходатаева Галина Николаевна		26.03.2021
34.	Черниговская Мария Станиславовна		26.03.2021