

## Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
краевого государственного  
бюджетного научного учреждения  
культуры «Дальневосточная  
государственная научная  
библиотека»

от 22.06.2016 № 46/01-24

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов в краевом государственном бюджетном научном учреждении культуры «Дальневосточная государственная научная библиотека»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов в краевом государственном бюджетном научном учреждении культуры «Дальневосточная государственная научная библиотека» (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников краевого государственного бюджетного научного учреждения культуры «Дальневосточная государственная научная библиотека» (далее – Библиотека).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Библиотеки в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

– конфликт интересов - 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);

– личная заинтересованность – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Библиотеки вне зависимости от уровня занимаемой должности.

#### 2. Конкретные ситуации конфликта интересов

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Библиотеки может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, могут являться нижеследующие:

- работник Библиотеки в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Библиотеки участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Библиотеки принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Библиотеки с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник Библиотеки использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

### 3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. Основной задачей в деятельности Библиотеки по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Библиотеке положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Библиотеки при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Библиотеки 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) Библиотекой.

#### 4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Библиотеки и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Библиотеки.

4.2. В Библиотеке установлены 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.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Библиотека принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.5. Поступившая информация проверяется Комиссией по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для Библиотеки рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

4.6.1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

4.6.2. конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 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.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Библиотеки и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. 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.

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

## 5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Библиотеке.

5.2. Порядок рассмотрения ситуаций, связанных с конфликтом интересов определяется Положением о Комиссии по урегулированию конфликта интересов, утверждаемым приказом генерального директора Библиотеки.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Библиотеки - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Библиотеки, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Библиотеки, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## 7. Соблюдение Положения и ответственность

7.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников Библиотеки, независимо от занимаемой должности.

7.2. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Начальник отдела  
кадров и архивных документов

А.В. Филаткин