



УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
Библиотеки иностранной литературы

_____ М.П. Захаренко

« _____ » _____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Федеральном государственном бюджетном учреждении культуры
«Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы
имени М.И. Рудомино»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Федеральном государственном бюджетном учреждении культуры «Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы имени М.И. Рудомино» (далее - Положение) разработано и утверждено с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов и их возможных негативных последствий в деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы имени М.И.Рудомино» (далее - Библиотека).

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Библиотеки в ходе выполнения ими трудовых функций.

1.3. Основной целью Положения является предотвращение и урегулирования конфликта интересов.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Библиотеки на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые решения.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Библиотеки вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Библиотекой на основе гражданско-правовых договоров (контрактов), в рамках реализации Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

2. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная прямая или косвенная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) функций и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Библиотеки, способная привести к причинению прямого или косвенного вреда законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Библиотеки иностранной литературы.

2.2. Под личной заинтересованностью лиц, указанных в п. 1.5. настоящего Положения, 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) для себя и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, супругами, детьми

супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лица, указанные в п. 1.5 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. К основным причинам конфликта интересов можно отнести следующее:

- нарушение требований к служебному поведению работников Библиотеки;
- невыполнение (ненадлежащее выполнение) работником своих должностных обязанностей;
- несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;
- несоблюдение норм действующего российского законодательства;
- несоблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения;
- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных стимулов мотивации работника Библиотеки;
- дискриминация и неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема трудовых функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда;
- непринятие руководителем (всех уровней), уполномоченным лицом, работником мер по предотвращению конфликта интересов;
- не уведомление генерального директора Библиотеки и (или) уполномоченного лица о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов;
- занятие иной оплачиваемой деятельностью без письменного уведомления работодателя при наличии (возможности) конфликта интересов и иные случаи, предусмотренные действующим законодательством.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

4.1. К основным принципам управления конфликтом интересов в Библиотеке относятся:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и финансовых 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 самостоятельно.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. С целью недопущения конфликта интересов работники Библиотеки обязаны:

- руководствоваться и исполнять положения локальных нормативных актов Библиотеки, регулирующих вопросы, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений;

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

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы будут противоречить интересам Библиотеки, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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

6.2. Устанавливаются виды конфликта интересов:

- раскрытие сведений о возможном конфликте интересов при приеме на работу;

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

- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется путем письменного уведомления работодателя или уполномоченного лица о фактах склонения работника Библиотеки к совершению коррупционных нарушений и (или) в случае выявления фактов коррупционных нарушений (по форме, указанной в Приложении №1).

6.4. Библиотека берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта

интересов.

6.5. Ответственными лицами за прием сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов являются руководители, курирующие структурное подразделение; руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов и лицо, уполномоченное работодателем, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

6.6. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до генерального директора Библиотеки. Сведения для урегулирования конфликта интересов в Библиотеке генеральным директором направляются в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Библиотеке иностранной литературы (далее – Комиссия).

6.7. Срок рассмотрения информации о возникающем (имеющемся) конфликте интересов не может превышать пяти рабочих дней. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией коллегиально.

6.8. Работник, подавший сведения о возникающем (имеющемся) конфликте интересов, принимает участие в заседании Комиссии по желанию.

6.9. Комиссией всесторонне изучается полученная информация, и принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или его отсутствии. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов, оформляется протоколом. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о факте наличия конфликта интересов и способе его разрешения (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор Библиотеки.

6.10. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица, такой член (члены) Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

6.11. В итоге обсуждения конфликта интересов, Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.12. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использовать следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) руководителем Библиотеки от участия в обсуждении и принятии решений, которые находятся или могут

находиться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Библиотеки;

- увольнение работника из Библиотеки по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия за сокрытие информации о конфликте интересов и совершение коррупционного правонарушения.

6.13. 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.

6.14. 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 Библиотеки.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех лиц, указанных в п. 1.5 Положения.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к различным видам ответственности.

Приложение № 1
к Положению о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов в Федеральном
государственном бюджетном учреждении культуры
«Всероссийская государственная библиотека
иностранной литературы имени М.И. Рудомино»

(Должность представителя работодателя)

(Ф. И. О. представителя работодателя)

От _____

(Ф.И.О. работника)

(Должность, контактный телефон)

СООБЩЕНИЕ

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

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 _____

(подпись, расшифровка подписи)

« » 20 г.

Лицо, принявшее сообщение _____

(подпись, расшифровка подписи)

