

АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»  
(СПб ГБУ «ЦБС Приморского района Санкт-Петербурга»)

ПРИКАЗ

19.02.2024 г.

№ 32-ОД

**Об утверждении Положения  
о выявлении и урегулировании конфликтов интересов  
работников СПб ГБУ «ЦБС Приморского района  
Санкт-Петербурга»**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие Положение о выявлении и урегулировании конфликтов интересов работников СПб ГБУ «ЦБС Приморского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать с 19.02.2024 г. утратившим силу пункт 4 приказа от 19.12.2017. № 58 (ОД) «О создании комиссии по противодействию коррупции» об утверждении «Положения о выявлении и урегулировании конфликтов интересов».
3. Руководителям всех структурных подразделений (отделов, секторов) в срок до 22.02.2024 г. ознакомить работников с настоящим приказом и направить листы ознакомления Самсоновой Г.А.
4. Настоящий приказ вступает в действие с 19.02.2024 г.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение:

- Положение о выявлении и урегулировании конфликтов интересов работников СПб ГБУ «ЦБС Приморского района Санкт-Петербурга» на 4л.

Директор  
СПб ГБУ «ЦБС Приморского района  
Санкт-Петербурга»



М.Е. Юшкевич

ознакомлена: Сам - / Самсонова Г.А. / 19.02.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**  
**работников СПб ГБУ «Централизованная библиотечная система Приморского**  
**района Санкт-Петербурга»**

Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликтов интересов работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Приморского района Санкт-Петербурга» разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава Учреждения и иных локальных актов Учреждения.

**1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов**

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Приморского района Санкт-Петербурга» (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликтов интересов (далее – Положение) - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которого он является. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

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

- 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 раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением;

- приоритетность применения мер по предупреждению коррупции.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

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

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования**

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

4.2. Устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения:

- 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. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченной на это комиссией с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в Учреждении ведет Комиссия по противодействию коррупции.

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами Комиссии по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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 культуры;
- увольнение работника из учреждения по его инициативе;

- 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 могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

- решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

- решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе, ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 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;

- 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 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.

4.9. 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. 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.

## **5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

5.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

– директор Учреждения;

– заместитель председателя Комиссии по противодействию коррупции;

– должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

5.2. Полученная информация о конфликте интересов немедленно доводится до директора Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать десяти рабочих дней.

5.3. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе

разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.4. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

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

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения 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.

6.2. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

## **7. Ответственность работников учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов**

7.1. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

7.3. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

## **8. Заключительные положения**

8.1 Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

8.2 Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом директора Учреждения.

8.3 Настоящее Положение действует до принятия нового или отмены настоящего Положения.