

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
ВОЛГОДОНСКОГО РАЙОНА  
«МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА»  
ИМЕНИ МИХАИЛА ВАСИЛЬЕВИЧА НАУМОВА

---

ПРИКАЗ № 32

19.05.2022

ст. Романовская

О внесении дополнений в  
приказ № 48 от 30.12.2019  
«Антикоррупционную политику  
МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273 «О противодействии коррупции», а также на основании приказа от 21.07.2015 № 2050 «Об утверждении Порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений» в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", а также на основании положения об антикоррупционной политике в МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры Волгодонского района «Межпоселенческая Центральная библиотека» имени Михаила Васильевича Наумова (Приложение №1)
2. Утвердить текст раздела «Антикоррупционная оговорка» трудового договора, подлежащего включению в трудовые договоры, заключаемые учреждением с работниками учреждения (Приложение №2)
3. Ответственному лицу за оформление кадровой документации Серебряковой К.А. внести изменения в трудовой договор, включить в него раздел «Антикоррупционная оговорка». Подготовить дополнительное соглашения с разделом «Антикоррупционная оговорка» ко всем ранее заключенным с учреждением трудовым договорам.
4. Председателю комиссии по противодействию коррупции учреждения Мелиховой Л.И. обеспечить размещение всех документов касающихся Антикоррупционной политики в муниципальном бюджетном учреждении культуры Волгодонского района «Межпоселенческая Центральная библиотека» имени Михаила Васильевича Наумова.

5. Заведующей БЦПКИ Бекаевой С.В. разместить на сайте МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова [mcb-naumova.ru](http://mcb-naumova.ru) информацию по антикоррупционной деятельности.  
9. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

МБУК ВР «МЦБ» им. М.В.Наумова



Л.В. Панкратова

Приложение 1 к приказу  
МБУК ВР «МЦБ» им. М.В.Наумова  
№ 32 от 19.05.2022г.

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры Волгодонского района «Межпоселенческая Центральная библиотека» имени Михаила Васильевича Наумова

## 1.Общие положения

1. Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры Волгодонского района «Межпоселенческая Центральная библиотека» имени Михаила Васильевича Наумова (далее — Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

3. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

## **2.Основные понятия**

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

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

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

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

4.1. 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.

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 при выполнении трудовых обязанностей.

5.2.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно - в форме уведомления, согласно приложению №2 к настоящему положению. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется ответственным лицом отдела работы с кадрами и документационного обеспечения деятельности Учреждения (далее *ответственное лицо*).

Информация (уведомление) о конфликте интересов в письменном виде подается на имя директора Учреждения и должна содержать сведения об условиях, при которых может возникнуть или возник конфликт интересов, описание конкретной ситуации конфликта интересов.

5.3Учреждение сохраняет конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 Поступившая информация (уведомление) о конфликте интересов регистрируется в журнале, форма которого предусмотрена приложением 2 к настоящему положению, после чего представляется ответственным лицом в комиссию по противодействию коррупции в Учреждении для серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5 Комиссия по противодействию коррупции в Учреждении по итогам рассмотрения информации (уведомления), поступившей в порядке, предусмотренном пунктом настоящего Положения, выносит решение о том, что:

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

б) ситуация, сведения о которой были представлены работником, является конфликтом интересов и нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6.К специальным способам урегулирования конфликта интересов могут быть отнесены:

- 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.

5.7.Комиссия по противодействию коррупции в каждом конкретном случае применяет перечисленные в пункте 5.6. настоящего Положения способы

урегулирования конфликта интересов или находит иные формы его урегулирования.

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссия по противодействию коррупции применяет наиболее «мягкую» меру 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.

5.9. 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 Учреждения.

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

Работник Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:

- 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, в форме уведомления согласно приложению №1 к настоящему положению;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения**

За неисполнение обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, работники Учреждения несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1 к Положению о выявлении и  
урегулировании конфликта интересов в муниципальном  
бюджетном учреждении культуры Волгодонского района  
«Межпоселенческая Центральная библиотека» имени  
Михаила Васильевича Наумова  
От \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ  
о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к  
конфликту интересов

я,

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., занимаемая должность)

уведомляю о том, что:

1)

\_\_\_\_\_  
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта  
интересов)

2)

\_\_\_\_\_  
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет  
личная заинтересованность)

3)

\_\_\_\_\_  
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

«\_\_\_» \_\_\_\_ 20 г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка)

Ознакомлен:

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О непосредственного начальника работника, (дата, подпись) представляющего уведомление)

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений \_\_\_\_\_

Дата регистрации уведомления

\_\_\_\_\_  
20 г.

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы лица, зарегистрировавшего  
уведомление)

\_\_\_\_\_  
(подпись лица. Зарегистрировавшего уведомление)



ПРИНЯТО общим собранием работников  
МБУК ВР «МЦБ» им М.В. Наумова

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение  
добропроводства и поведения работников  
МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Трудового кодекса Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12.12.1996), федеральных законов от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21) и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.

2. Ценности

2.1, При осуществлении своей деятельности работник МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель

общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова.

Вся деятельность МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

### 3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова является строгое соблюдение законов и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководителя и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, несёт ответственность в дисциплинарном, административном, гражданско-правовом и уголовном порядке.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определённых нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают чёткие этические нормы служебного поведения.

3.4 Комиссия по противодействию коррупции МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова уполномочена следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом и с читателями, пользователями (их законными представителями).

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления библиотечных услуг являются главными приоритетами в отношениях работников и читателей, пользователей (их законных представителей).

3.6. Деятельность МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова направлена на реализацию муниципального задания с целью привлечения к чтению детского и

юношеского населения и качественного оказания библиотечных услуг.

3.7. В отношениях работников с читателями, пользователями (их законными представителями) недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.8. МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова недопустимы любые формы коррупции, работники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.9. В случае принуждения работника, читателя, пользователя (их законного представителя) к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.10. В МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.11. В МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.12. МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.13. МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по урегулированию споров между работниками. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту

коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

3. 1.4. В целях обеспечения интересов МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова необходимо с особой тщательностью производить отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости. Принципиальный подход, используемый во взаимодействии с поставщиками — размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

#### Обращение с благотворительной помощью

4.1. В соответствии с ПОЛОЖЕНИЕМ о порядке привлечения, расходования и учёта безвозмездных поступлений от физических и (или) юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, спонсорской помощи в МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

4.2. Предоставление или получение благотворительной помощи допустимо, только если это не влечёт для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение благотворительной помощи не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

4.3. Благотворительной помощью считается любое безвозмездное предоставление какого-либо предмета (услуги) в связи с осуществлением МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова своей деятельности.

4.4. Работникам строго запрещается принимать благотворительную помощь, если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

4.5. Работникам запрещается принимать следующие виды благотворительной помощи:

4.5.1. деньги: наличные средства, денежные переводы, перечисляемые на счета работников или их родственников;

4.5.2. беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), предоставляемые указанным лицам;

4.5.3. завышенные (явно несоизмеримые действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции

4.6. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия той или иной благотворительной помощи, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

4.7. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечёт применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник также обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

#### Недопущение конфликта интересов

5.1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководителя. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова нежелательны конфликты интересов положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.2. Во избежание конфликта интересов работники МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова должны выполнять следующие требования:

5.2.1. Работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае, если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова.

5.2.2. Работник вправе использовать имущество МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

#### Конфиденциальность

6.1 . Работникам запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова.

6.2. Передача информации внутри МБУК ВР «МЦБ» им. М.В. Наумова осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

#### Заключение

7.1. Настоящие стандарты и процедуры вступают в силу с момента издания приказа директора и действуют до внесения изменений или замены новыми.