

ПРИНЯТО: На заседании комиссии по противодействию коррупции от 13.07.2026 года. Протокол №4	УТВЕРЖДЕНО: Приказом МАУ «КЦБС» от 13.07.2026 года № 53 «Об утверждении Положения об антикоррупционной политике Муниципального автономного учреждения «Казанская централизованная библиотечная система»
---	---

**Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию в
Муниципальном автономном учреждении
«Казанская централизованная библиотечная система»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и мерах по его урегулированию разработано (далее - Положение о конфликте интересов) во исполнение с ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение о конфликте интересов МАУ «КЦБС» (далее - Учреждение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. В положении о конфликте интересов применяются следующие понятия:

- **коррупция** – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

- **отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов**, под которым понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества (часть 9 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»);

- **заинтересованность** в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации. Лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с

другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководителем (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

1.4. Действия Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников (включая руководителя) Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с организациями на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится под роспись до сведения лиц, указанных в п. 1.4. Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на сайте Учреждения и является доступной для всех пользователей.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

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

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репетиционных 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). Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

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

3.1. Работник обязан уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения **не позднее рабочего дня, следующего за днём, когда ему стало об этом известно.**

При нахождении работника не на рабочем месте о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан уведомить **не позднее рабочего дня, следующего за днём, когда ему стало об этом известно.**

Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник Учреждения по вопросам противодействия коррупции (далее – должностное лицо).

3.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.3. Указанное в пункте 3.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в день его поступления, фиксирует факт поступления, присваивается номер, работнику выдается копия с отметкой о регистрации в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению). Лицо, ответственное за противодействие коррупции, проверяет уведомление, может проводить собеседование с работником и получать от него письменные пояснения. Также оно вправе направлять запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации для сбора доказательств. По результатам предварительного

рассмотрения подготавливается мотивированное заключение.

После регистрации уведомление не позднее рабочего дня, следующего за днём регистрации, передаётся на рассмотрение руководителю учреждения.

Руководитель рассматривает уведомление и принимает одно из следующих решений:

об отсутствии конфликта интересов. Ситуация не подпадает под определение конфликта интересов;

о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию. Принимаются меры для устранения или минимизации конфликта;

об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений. Требуется дополнительная проверка изложенных фактов.

Решение руководителя оформляется приказом. Контроль за исполнением приказа возлагается на лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении. После принятия решения уведомление с материалами проверки приобщается к личному делу работника.

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

Если принято решение о наличии конфликта интересов, руководитель передает уведомление в комиссию по противодействию коррупции в Учреждении и проводится заседание комиссии. На нём заслушиваются пояснения работника (с его согласия) и других лиц, рассматриваются материалы по существу вопроса.

Сроки рассмотрения уведомления:

- семь рабочих дней — если не направлялись запросы в другие органы власти;
- 45 рабочих дней — если запросы в другие ведомства направлялись, при этом срок может быть продлен еще на 30 рабочих дней.

Решение комиссии оформляется протоколом. По итогам рассмотрения принимается одно из решений:

конфликта интересов нет — работник продолжает исполнять обязанности;

конфликт интересов есть (или есть риск его возникновения) — работодатель рекомендует меры для урегулирования (например, отвод сотрудника от определённых задач, передача полномочий, отказ от личной заинтересованности);

работник не соблюдал требования по урегулированию — к нему могут быть применены меры ответственности.

3.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.5. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

3.6. Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

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

– добровольный отказ работника 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 Организации;

- увольнение работника 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;
- иные способы урегулирования.

4.2. 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 организации. Решение принимает Руководитель организации на основании заключения Комиссии.

4.3. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

5. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением руководителя по представлению Комиссии по противодействию коррупции либо должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в Учреждении.

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

Приложение № 1
К Положению о конфликте
интересов и мерах
по его урегулированию

Директору

От _____

**Уведомления о наличии конфликта
интересов или о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов (нужное подчеркнуть).
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности возникновения)
конфликта интересов: _____

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может возникнуть) ситуация
конфликта интересов _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов: _____

Лицо, представившее уведомление _____ «__»____20__г. (подпись)
(расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление _____ «__»____20__г. (подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации _____ дата «__»____20__г.

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или возможности его
возникновения

N п/п	Дата регистрации и № уведомлени я	Способ направления(ли чно или иным способом)	Ф.И.О.,и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника представившего уведомление	Ф.И.О.,и подпись должностного лица, зарегистриров шего уведомление
1.					
2.					
3.					
4					

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

2. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом. Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации. Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А. Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б. Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

6. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А. Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации. Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

9. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А 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.