



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА ГОРОДА
ГУБКИНСКОГО»**

П Р И К А З

03 июля 2015 года

№ 46

***Об утверждении положения
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в
МБУ «ЦБС г. Губкинского»***

В целях противодействия коррупционным проявлениям, координации деятельности структурных подразделений МБУ «ЦБС г. Губкинского» на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», **приказываю:**

1. Утвердить положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБУ «ЦБС г. Губкинского»
2. Документоведу, Савчук Анастасии Сергеевне, ознакомить работников с положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МБУ «ЦБС г. Губкинского» под роспись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

И.о. директора

М.А. Паймухина

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

в муниципальном бюджетном учреждении
«Централизованная библиотечная система города Губкинского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее-Положение) разработано в соответствии с требованием Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников в муниципальном бюджетном учреждении «Централизованная библиотечная система города Губкинского» (далее- учреждение) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Используемые в Положении термины и определения:

- Конфликт интересов- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных 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 деловой репутации учреждения, работником которого он является.

- Личная заинтересованность работника- 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.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение в учреждении конфликта интересов в деятельности своих работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

- 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;
- 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.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работник 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Лицами ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в учреждении являются юрист и

работник кадровой службы. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, а также заместители руководителя и главный бухгалтер.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

7.1. Работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.