

Положение о предотвращении и урегулированию конфликта интересов

І. Обшие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Муниципального бюджетного учреждения «Лосино-Петровская городская библиотека» (далее — Учреждение), в ходе исполнения ими трудовых функций.

Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Настоящее Положение распространяется на заместителя руководителя, работников контрактной службы (контрактного управляющего) Учреждения, а также на работников учреждения, должности которых включены в перечень должностей, исполнение обязанностей по котором связано с коррупционными рисками (далее — работники учреждения).

3. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника либо должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

- 4. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:
- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- соблюдение баланса интересов учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника учреждения от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновения конфликта интересов

5. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в учреждении, работник организации подает на имя руководителя организации уведомление (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Понятие «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

- 6. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению руководителя Учреждения работником или должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.
- 7. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.
- 8. По результатам рассмотрения работником либо должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, подготавливается мотивированное заключение.
- 9. В мотивированном заключении отражаются выводами по результатам рассмотрения уведомления.

- 10. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются руководителю Учреждения.
- 11. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.
- 12. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель Учреждения.
- 13. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) Учреждение не позднее 3 рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом Администрацию городского округа Лосино-Петровский Московской области.

IV. Меры по предотвращению урегулированию конфликта интересов

- 14. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:
- ограничение доступа работника учреждения к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждения и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых функций работника учреждения;
- временное отстранение работника учреждения от должности;
- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника учреждения от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 15. Учреждение в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение №1 к Положению о предотвращения и урегулировании конфликта интересов

Дире	ктору МБУ «ЛПГБ»
OT_	
	(ФИО, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

		MC	жетпривести	сконфликту пі	Пересов					
или может пр	ривести к ко	нфли	пичной заинтер кту интересов (1	нужное подчер	кнуть).			ункций, в	соторая прив	одит
Обстоятельс	гва, являюш	циеся	основанием воз	никновения ли	чной заинте	ресованно	сти:			
									V	
Трудовые заинтересова	функции,	на	надлежащее	исполнение	которых	влияет	или	может	повлиять	личная
	не меры по	предо	твращению или	урегулировани	ню конфликт	га интерес	ов (заг	полняется	при наличи	иу
работника у	чреждения	пред	пожений по пре	едотвращению	или урегулі	ирования	конфли	иктов инт	ересов):	
					0					
			* ************************************		2.02					
«»_			A			1			p n	
Дата				П	одпись	расшиф	ровка	, ,		