


УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель муниципального казенного учреждения «Центр предоставления мер социальной поддержки жителям города Красноярск»


Т.В. Ефимович

« » 2020
Утв. приказом от 20.01.2020 № 17-од



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов
муниципального казенного учреждения
«Центр предоставления мер социальной поддержки
жителям города Красноярск»

г. Красноярск

1. Цели и задачи

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального казенного учреждения «Центр предоставления мер социальной поддержки жителям города Красноярска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда России 08.11.2013, в рамках реализации уставных целей и задач муниципального казенного учреждения «Центр предоставления мер социальной поддержки жителям города Красноярска» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом учреждения, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. Конфликт интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

2.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в 2.1. настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п.2.1. настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за работу по противодействию коррупции в учреждении.

5.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов или возможности его возникновения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Уведомление направляется не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда работнику стало об этом известно.

5.3. Указанное, в пункте 5.2. настоящего Положения, уведомление подлежит регистрации в день поступления в журнале регистрации уведомлений работников учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал), согласно приложению 2 к настоящему Положению.

На уведомлении ставится отметка о его поступлении к представителю нанимателя (работодателя) с указанием даты поступления и входящего номера. Копия уведомления с отметкой о регистрации вручается работнику, предоставившему уведомление.

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

5.5. Представитель нанимателя (работодатель), как только ему стало известно о возникновении у работника конфликта интересов или возможности его возникновения, обязан организовать проверку информации, содержащейся в направленном уведомлении, а также принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.6. Материалы проверки, а также информация о принятых мерах направляются представителем нанимателя (работодателем) председателю комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении.

6. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1. Работники учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства о противодействии коррупции.

6.2. Способы урегулирования конфликта интересов в учреждении к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы:

- ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- 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 учреждения;

- перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающие конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов учреждения;

увольнение работника учреждения по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

7.1. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

- 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.

7.2. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения и допускать их использование в иных целях, не связанных с уставной деятельностью.

8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

8.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

-выговор;

- увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта б части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

9.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

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