

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В БУ «ЦЕНТР ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Центр имущественных отношений» (далее - Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Основные понятия и принципы предотвращения и регулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие понятия:

участники отношений - заявители (законные представители), работники Учреждения;

конфликт интересов работников Учреждения - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной

заинтересованностью и интересами заявителей (законных представителей);

личная заинтересованность - заинтересованность работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

2.2. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

2.3. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования.

2.5. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

2.6. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

2.7. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте

интересов (приложение к настоящему Положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

2.8. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

2.9. Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника:

- использование с личной заинтересованностью возможностей заявителей (законных представителей) и иных участников трудовых отношений;
- получение подарков и иных услуг от заявителей (законных представителей);
- нарушение иных установленных запретов и ограничений в Учреждении.

3. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.3. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю Учреждения.

3.4. Руководитель Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

3.5. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем Учреждения и должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

3.6. Формы урегулирования конфликта интересов:

- 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 (в том числе его подчинённости должностному лицу - исключение случаев родственных и дружеских отношений);

- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

3.7. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

3.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

3.9. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности:

- запрет на членство в комиссиях с участием своих родственников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных с вышестоящими организациями;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей заявителей (законных представителей) и иных участников трудовых отношений;

- запрет на получение работником подарков и иных услуг от заявителей (законных представителей) за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом Учреждения.

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

4.3. 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.

5. Ответственность

5.3. Ответственным лицом в Учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Учреждения.

5.4. Ответственное лицо утверждает:

- положение о конфликте интересов работников Учреждения;
- иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения

ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.5. Ответственное лицо организует:

- информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений при возникновении конфликта интересов работника;

- контроль за состоянием работы в Учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.6. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.