

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникших в деятельности работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Отдел социальной защиты населения по Вязниковскому району»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, возникающих в деятельности работников учреждения (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 государственного казенного учреждения Владимирской области «Отдел социальной защиты населения по Вязниковскому району» (далее - учреждение) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

1.4. В Положении используются следующие 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. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

3.1. 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования,

в том числе возможные способы разрешения

возникшего конфликта интересов

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

4.3. Учреждение гарантирует конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой представлены работником, не являются конфликтом интересов, и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать следующие способы его разрешения:

- 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных 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 приемлемую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

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

5.1. Работник обязан:

-при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных 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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении - заместитель директора.

6.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до директора учреждения, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

6.3. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии - по его желанию.

6.4. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения

7.1. За несоблюдение Положения и за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, работник учреждения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.2. Работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.