

Положение о конфликте интересов МБУ «Зелёный город»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов¹ разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции» и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Муниципального бюджетного учреждения «Зелёный город»², основной целью которого, является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников МБУ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 МБУ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Под личной заинтересованностью работника МБУ понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при

¹ Далее – Положение.

² Далее – МБУ, Учреждение.

исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с МБУ на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится под роспись до сведения всех работников МБУ. Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на сайте учредителя МБУ – Департамента городского хозяйства администрации города Южно-Сахалинска и является доступной для всех пользователей.

2. Основные принципы управления конфликтом в Учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУ положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МБУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) МБУ.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУ и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;

3.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

3.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов, путём заполнения декларации о конфликте интересов.

3.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникновении или имеющихся конфликтов интересов других работников Учреждения.

3.3. Директором МБУ из числа работников назначается лицо, ответственное за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.4. Уведомление, заявление и обращение работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов³.

3.5. Журнал регистрации ведётся и хранится должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений⁴, по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

³ Далее - журнал регистрации.

⁴ Далее также - уполномоченное лицо.

3.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в соответствии с порядком, утверждённым приказом МБУ от 18.03.2019 № 36 - ОД, по формам согласно приложению № 1 и № 2 к настоящему Положению. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.7. В МБУ для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов, по форме согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

3.8 Перечень коррупционно-опасных должностей, на которых распространяется требование об обязательном ежегодном заполнении декларации конфликта интересов, определяется директором МБУ.

3.9. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции МБУ, в состав которой включаются:

- уполномоченное лицо;
- юрисконсульт;
- специалист по кадрам.

3.10. МБУ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.11. Поступившая информация должна быть тщательно проверена на заседании Комиссии с целью оценки серьёзности возникающих для МБУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.12. По результатам проверки поступившей на рассмотрение Комиссии информации ею должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

3.13. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.14. В случае если Комиссия решает, что конфликт интересов имеет место, то ею могут быть предложены директору МБУ следующие способы его разрешения:

3.14.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

3.14.2. Добровольный отказ работника МБУ 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;

3.14.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

3.14.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

3.14.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.14.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

3.14.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

3.14.8. Увольнение работника из МБУ по инициативе работника;

3.14.9. 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.

3.15. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учётом 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.

3.16. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо её влияния на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

4. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

4.1. Лицом, ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в том числе уведомлений по формам согласно приложению N 1 и N 2 к настоящему Положению и декларации о конфликте интересов, по форме согласно Приложению № 4 к настоящему Положению является должностное лицо, ответственное за работу по противодействию коррупции.

а) уполномоченное лицо осуществляет предварительное рассмотрение уведомлений лиц, включённых согласно п. 3.8 настоящего Положения в перечень коррупционно-опасных должностей;

б) уполномоченное лицо по результатам предварительного рассмотрения уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может

привести к конфликту интересов, осуществляет подготовку мотивированного заключения на каждое из них.

4.2. Полученная информация уполномоченным лицом, немедленно доводится до сведения директора МБУ, с тем, чтобы организовать заседание Комиссии. Срок рассмотрения Комиссией информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трёх рабочих дней со дня заседания Комиссии, в течение которых Комиссия выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении. Срок проверки может быть продлён до двух месяцев по решению директора Учреждения.

4.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицу, указанному в п. 4.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

4.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

4.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании Комиссии по его желанию. Полученная информация всесторонне изучается Комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор МБУ в течение трёх рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

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

5.1. Работники МБУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

5.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МБУ без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.3. Уведомлять о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;

5.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Работнику МБУ запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника.

5.3. Работник МБУ обязан:

5.3.1. Уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

5.3.2. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

5.3.3. Уведомлять работодателя в порядке, утверждённом приказом МБУ от 18.03.2019 № 36 - ОД, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно;

5.3.4. Уведомлять о возникающих или имеющихся конфликтов интересов других работников МБУ.

5.3.5. Передавать в целях предотвращения конфликта интересов принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации;

5.3.6. Уведомлять работодателя (его представителя) о получении работником подарка в случаях, предусмотренных п. 5.2 настоящего Положения, и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает 3 тыс. рублей, по акту соответственно в фонд или иную организацию с сохранением возможности его выкупа в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Установить, что работники, замещающие должности, указанные в перечне коррупционно-опасных должностей МБУ, определённом директором МБУ, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сёстры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником МБУ, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчинённостью или подконтрольностью одного из них другому.

6. Ответственность работников МБУ за несоблюдение Положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора МБУ и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением директора МБУ по представлению Комиссии либо должностного лица, ответственного за противодействие коррупции.

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