



Муниципальное казенное учреждение
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА»

ПРИКАЗ

от 07.03.2023 № 33/1-К

Об утверждении Положения о
конфликте интересов работников

В соответствии с п.6.5 Устава муниципального казенного учреждения «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска», Соглашением о взаимодействии МКУ «Управление делами администрации города Южно-Сахалинска» и МКУ «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска», в целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также в целях проведения профилактических мероприятий по противодействию коррупции, приказываю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска» (прилагается).
2. Признать утратившим силу приказ директора от 23.12.2022 № 12-к «Об утверждении положений».
3. Управлению общего и кадрового обеспечения МКУ «Управление делами администрации города Южно-Сахалинска» довести настоящий приказ установленным порядком.

Директор

А.Б.Панкратов

Приложение
к приказу директора
МКУ «Муниципальный центр
цифровой трансформации
администрации города
Южно-Сахалинска»
от _____ № _____

**Положение о конфликте интересов работников
Муниципального казенного учреждения «Муниципальный центр
цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска».

2. Под конфликтом интересов 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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 пункте 2, 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 пункте 2, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

**2. Основные принципы предотвращения
и урегулирования конфликта интересов**

2.1. 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 и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Сообщение о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов; о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов; о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами направляется в письменном виде на имя директора Учреждения. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Рассмотрение сведений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами; предотвращения и урегулирования конфликта интересов осуществляется Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов, состав которой определяется директором Учреждения.

По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы 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 функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами граждан и 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.

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 граждан и Учреждения.

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

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- незамедлительно информировать директора Учреждения:
 - о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.
 - о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.
 - о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами.
- руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.