

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом врио директора
ГАУ ТО «Управление экспертизы»
от 27 февраля 2015 года № 17/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов и порядке его урегулирования государственного автономного учреждения Тульской области «Управление государственной экспертизы в строительстве по Тульской области»

I. Общие положения

1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично или через третьих лиц выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами третьих лиц.

Положение о конфликте интересов и порядке его урегулирования государственного автономного учреждения Тульской области «Управление государственной экспертизы в строительстве по Тульской области» (далее по тексту - Положение) - внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

II. Цели и задачи Положения

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

3. Цель Положения:

- а) определение круга лиц, попадающих под действие Положения;
- б) определение основных принципов управления конфликтами интересов;
- в) определение порядка раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения конфликтов интересов;
- г) определение обязанностей работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- д) определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- е) определение ответственности работников за несоблюдение настоящего Положения.

III. Круг лиц, попадающих под действие Положения

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников, состоящих с учреждением в трудовых отношениях, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

IV. Основные принципы управления конфликтами интересов

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов учреждения в целом и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

6. Установить следующие процедуры раскрытия конфликта интересов в учреждении:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется, как правило, в письменной форме. Образец уведомления о раскрытии сведений о конфликте интересов является приложением к настоящему Положению. Раскрытие сведений о конфликте интересов может быть допустимым в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

8. Учреждение обязуется конфиденциально рассматривать представленные сведения и урегулировать конфликты интересов. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9. Способы разрешения конфликта интересов:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

б) добровольный отказ работника 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей не связанных с конфликтом интересов;

е) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

з) увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

и) 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.

10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности руководства учреждения и заявителя о конфликте интересов, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

VI. Обязанности работников учреждения по раскрытию и урегулированию конфликтов интересов

12. Обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VII. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

13. Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах назначается приказом руководителя учреждения.

14. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах производится Комиссией по урегулированию конфликтов интересов, которая формируется и действующей на основании приказа руководителя учреждения по каждому из ставших известным фактов возникновения конфликта интересов.

VIII. Ответственность работников за несоблюдение Положения

15. За несоблюдение Положения работниками учреждения устанавливаются меры ответственности, предусмотренные:

а) статьей 13, 13.3 от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

б) статьей 6.29 КОАП РФ;

в) статьей 201, 204, 285, 290, 291, 291.1, 292, 304 Уголовного кодекса Российской Федерации;

г) пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части 1 статьи 81; пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директору ГАУ ТО «Управление экспертизы»

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О. работника)

_____ (должность)

_____ проживающего(ей) по адресу:

_____ (адрес места жительства)

Уведомление
о раскрытии сведений о конфликте интересов

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, Тульской области или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Тульской области или Российской Федерации)

_____ (дата)

_____ (подпись работника)

Уведомление принято.

_____ (дата)

_____ (номер в журнале)

_____ (подпись ответственного должностного лица)