

Положение о порядке информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядке урегулирование выявленного конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом автономного учреждения Удмуртской Республики «Спортивный комплекс «Чекерил» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении 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.

1.4. 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 п. 1.3 настоящего Положения, 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 п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. 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 также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

2.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте

интересов.

2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

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

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

3.4. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.6. Соблюдать правила, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения работников АУ УР СК «Чекерил».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.4. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.5. При возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, он обязан предоставить работодателю (директору) письменное уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее уведомление) по форме Приложения №1 к настоящему Положению.

4.6. Уведомление рассматривается Комиссией по урегулированию конфликта интересов в АУ УР СК «Чекерил» (далее – комиссия) и осуществляется подготовка мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления.

4.7. При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения Уведомления Комиссия имеет право проводить собеседование с сотрудником, предоставившим Уведомление, получать от него письменные пояснения. Комиссия может направлять запросы в федеральные государственные органы, государственные органы Удмуртской Республики.

4.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.9. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

4.11. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.13. 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.

4.14. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

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

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

4.17. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.18. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

4.19. 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.

4.20. 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.

5. Ответственность работников за несоблюдение настоящего положения.

5.1. В случае несоблюдения Положения работники Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

К Положению о порядке информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядке урегулирование выявленного конфликта интересов

УВЕДОМЛЕНИЕ

О возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов АУ УР СК «Чекерил» (нужное подчеркнуть).

« _____ » _____ 20 ____ г.
