

Положение
о регулировании конфликта интересов
в областном государственном бюджетном учреждении
«Черемховская станция по борьбе с болезнями животных»

1. Общие положения

1.1. Положение о регулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ областного государственного бюджетного учреждения «Черемховская станция по борьбе с болезнями животных» (далее – учреждение), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 2014 года, Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Основной целью Положения является предотвращение и регулирование конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Действия Положения распространяются на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении 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 учреждения 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) учреждением;

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

3.1. Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей, в ситуации, подразумевающей возможный конфликт интересов, руководствоваться, в первую очередь, интересами учреждения – без учета своей личной заинтересованности, интересов своих родственников и друзей;

3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, или/и которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.3. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

3.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. В целях определения ситуации конфликта интересов работникам предлагается использовать Перечень типовых ситуаций конфликта интересов (Приложение к Положению о регулировании конфликта интересов).

Перечень типовых ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим и может быть дополнен.

4. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работниками учреждения

4.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (в форме уведомления).

4.3. Учреждение принимает на себя обязанность конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация должна быть рассмотрена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5. Порядок урегулирования конфликта интересов

5.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы:

5.1.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.1.2. 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;

5.1.3. пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;

5.1.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

5.1.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.1.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

5.1.7. увольнение работника по инициативе работника;

5.1.8. 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.

5.2. Приведенный перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы их урегулирования.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченное

руководителем учреждения лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

6.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до руководителя учреждения, который назначает срок его рассмотрения.

6.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией, назначенной руководителем учреждения.

6.5. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

6.6. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникающего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех дней с момента получения протокола заседания Комиссии.