

ПОЛОЖЕНИЕ

о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (противодействию коррупции) в Муниципальном автономном учреждении «Детский оздоровительный загородный лагерь имени В. Дубинина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мерах по предоставлению и урегулированию конфликта интересов в Муниципальном автономном учреждении «Детский оздоровительный загородный лагерь имени В. Дубинина» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8.11.2013 года.

1.2. Настоящее Положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач Муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный загородный лагерь имени В. Дубинина» (далее – Организация) системе мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

1.5. Под личной заинтересованностью работников понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Организации.

1.6. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работников влияет или может повлиять на исполнение ими своих должностных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Организации или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Организации.

2. Основные обязанности Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Основные обязанности Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

2.1. создание комиссии по противодействию коррупции, утверждение ее состава;

2.2. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.3. индивидуальное рассмотрение и оценку репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.4. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.5. соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

3. Основные обязанности Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Основные обязанности работников Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включает в себя:

3.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

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

3.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации и порядок его урегулирования

В Организации устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:

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

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

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

5. Меры по разрешению конфликта интересов

5.1. В Организации предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация проверяется руководителем Организации с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используется различные способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
- увольнение работника из Организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя или ненадлежащее дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.4. Ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.