Приложение №1

к распоряжению Контрольно-счетной палаты

МО «Хасавюртовский район»

от 30 января 2020 № К/003

Положение

 о конфликте интересов работников Контрольно-счетной палаты МО «Хасавюртовский район»

 1.Общие положения

 1.1.Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Контрольно-счетной палаты МР в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

 1.2.Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации. 1.3.Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов; защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращен) организацией.

 2.2.Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.Порядок раскрытия конфликта интересов работником

организации и его урегулирования

3.1.Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Председатель Контрольно-счетной палаты МР (должностное лицо организации, ответственное за организацию мер по противодействию коррупции).

 3.2.Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

3.3.Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

 3.4.Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение к Положению) в следующих случаях: - при приеме на работу; - при назначении на новую должность; - в ходе проведения аттестаций; - при возникновении конфликта интересов.

 3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы

разрешения возникшего конфликта интересов

 4.1.Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

4.2.Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3.Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется Председателем Контрольно-счетной палаты МР (должностным лицом организации, ответственным за организацию мер по противодействию коррупции) конфиденциально.

 4.4.Формы урегулирования конфликта интересов:

 - ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника организации 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 организации;

 - перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

 - отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

 - иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5.По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

 4.6.При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

5.Обязанности работника организации в связи с раскрытием

и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.