

Утверждаю
Директор МКУ ЦБАР
Б.Гасайниева
« 18 » 12 2022 г.

Положение

О предотвращении и урегулировании конфликта интересов в МКУ ЦБАР МО «Хасавюртовский район»

1. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

1.1. Урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.

1.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных взаимоотношений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации 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 урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдения баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращён) организацией.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации- без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1. В организации установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Поступившая информация тщательно проверяется руководителем организации с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Не исключается, что в итоге этой работы организации может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником организации, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. Если организация пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, то используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника организации;
- добровольный отказ работника организации 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 на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником организации принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника организации от своего личного имущества, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника организации;
- увольнение работника организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником организации по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Такими лицами являются непосредственный руководитель организации, работник кадровой службы организации, лицо, ответственное за противодействие коррупции.