



ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в
Муниципальном казенном учреждении
«Единая дежурно-диспетчерская служба города Фрязино»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Муниципальном казенном учреждении «Единая дежурно-диспетчерская служба города Фрязино» (далее - Положение, Учреждение), определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе исполнения ими трудовых функций.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями антикоррупционного законодательства Российской Федерации, а именно:

- Конституции Российской Федерации»;
- указами Президента Российской Федерации в сфере противодействия коррупции;
- Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- постановлением Правительства Московской области от 14.03.2019 № 124/8 «О мерах по предупреждению коррупции в государственных учреждениях Московской области, государственных унитарных предприятиях Московской области, созданных для выполнения задач, поставленных перед центральными исполнительными органами государственной власти Московской области и государственными органами Московской области»;
- постановлением Правительства Московской области от 24.11.2021 № 1202/40 «Об утверждении Примерного порядка рассмотрения декларации конфликта интересов и внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 14.03.2019 № 124/8 «О мерах по предупреждению коррупции в государственных учреждениях Московской области, государственных унитарных предприятиях Московской области, созданных для выполнения задач, поставленных перед центральными исполнительными органами государственной власти Московской области и государственными органами Московской области»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013;
- иными нормативными правовыми и законодательными актами Российской Федерации в области противодействия коррупции.

1.3. Под конфликтом интересов 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 (осуществление полномочий).

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 предыдущем абзаце, 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 предыдущем абзаце, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе осуществления ими трудовой деятельности и выполнения их должностных обязанностей.

1.5. Настоящее Положение распространяется на заместителя директора Учреждения, главного бухгалтера, работников контрактной службы (контрактного управляющего) Учреждения, а также на работников Учреждения, должности которых включены в Перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее - работники).

1.6. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на работника, ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

2.1. Основной задачей по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на осуществляемые ими трудовые обязанности и принимаемые в рамках должностных полномочий решения.

2.2. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- соблюдение баланса интересов организации и ее работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

3.1. В соответствии с настоящим Положением, устанавливаются 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 работников Учреждения.

3.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов работников, в Учреждении осуществляются следующие мероприятия:

- обеспечение ознакомления каждого работника Учреждения при его трудоустройстве с локальными актами Учреждения в области противодействия коррупции;
- проведение с работниками Учреждения регулярной разъяснительной работы в области антикоррупционного законодательства Российской Федерации;
- обеспечение сохранности и конфиденциальности персональных данных работников Учреждения;
- обеспечение внутреннего контроля;
- установление в рамках, предусмотренных трудовым законодательством, мер дисциплинарного воздействия, применяемых в отношении работников Учреждения, за несоблюдение требований и ограничений, предусмотренных локальными актами Учреждения в области противодействия коррупции.

3.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в документированной форме в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3.4. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в организации, работник организации подает на имя директора Учреждения уведомление, составленное по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению, которое подлежит регистрации в Журнале приема и регистрации уведомлений о возникновении конфликта интересов, фактов обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений и о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение 4 к Антикоррупционным стандартам учреждения).

3.5. Принятие, рассмотрение поступившего уведомления осуществляется по поручению директора Учреждения работником, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

3.6. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.

3.7. По результатам рассмотрения работником, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении,

подготавливается мотивированное заключение, составленное по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.8. В мотивированном заключении отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.

3.9. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 (семи) рабочих дней со дня поступления уведомления докладываются директору Учреждения.

3.10. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.

3.11. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор Учреждения посредством заполнения соответствующей графы мотивированного заключения в срок, не превышающий 3 (трех) рабочих дней со дня поступления к нему мотивированного заключения и документов.

3.12. Мотивированное заключение с окончательным решением о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов по итогам рассмотрения уведомления, принятое в отношении работника Учреждения, хранится в его личном деле.

3.13. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) Учреждение не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом Администрацию городского округа Фрязино и орган Московской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

4.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов применяются следующие меры и способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;
- отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;
- пересмотр и изменение трудовых функций работника;
- временное отстранение работника от должности;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Учреждение в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

V. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением

5.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на работника, ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

5.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);
- право требовать предоставления работниками объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе проверки об исполнении своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- право доступа ко всем документам, непосредственно связанным с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий с полученных документов файлов и иных записей;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушения должностными лицами и работниками условий локальных нормативных актов Учреждения по противодействию коррупции;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением локальных нормативных актов Учреждения и норм действующего законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции.

Юрисконсульт МКУ «ЕДДС г. Фрязино»



Г.Л. Баранникова