

ПОЛОЖЕНИЕ

О конфликте интересов в автономном учреждении Чувашской Республики «Центр энергосбережения и оказания содействия программам реформирования жилищно-коммунального хозяйства» Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Чувашской Республики

1. Положение о конфликте интересов в автономном учреждении Чувашской Республики «Центр энергосбережения и оказания содействия программам реформирования жилищно-коммунального хозяйства» Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Чувашской Республики (далее – АУ «Центр энергосбережения» Минстроя Чувашии, учреждение) (далее – Положение) разработан во исполнение положений федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и устанавливает процедуру уведомления работником учреждения работодателя о фактах возникновения конфликта интересов, перечень сведений, содержащихся в уведомлении, порядок организации проверки этих сведений, порядок регистрации уведомлений, а также порядок урегулирования конфликта интересов.

2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Другие понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25 декабря 2014 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. 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 учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением;

формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Работник обязан в письменной форме уведомить работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в письменной форме, как только ему станет об этом известно.

5. В уведомлении указывается: фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление (далее - уведомитель), должность уведомителя, изложение сути конфликта интересов, дата подачи уведомления.

Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

6. Уведомление подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации и учета уведомлений о фактах коррупционных правонарушений и уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее – журнал), который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати учреждения, в день получения уведомления.

7. Рассмотрение сведений, содержащихся в уведомлении о возникновении конфликта интересов, и организация проверки указанных сведений проводится комиссией по рассмотрению информации о случаях возникновения конфликта интересов (далее – комиссия) в течение 15 рабочих дней со дня поступления уведомления. Состав комиссии назначается и утверждается приказом руководителя учреждения в течение трех рабочих дней после получения уведомления. В заключение комиссии указываются следующие сведения: состав комиссии; сроки проведения проверки; составитель уведомления и обстоятельства, послужившие основанием для проведения проверки; сущность конфликта интересов; рекомендуемые формы урегулирования конфликта интересов.

8. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения;

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

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

увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию));

увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является);

иные формы разрешения конфликта интересов.

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

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

11. Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей:

- руководствоваться интересами учреждения 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.