

Министерство труда и социальной защиты
Чувашской Республики



Казенное учреждение
Чувашской Республики
«Центр предоставления мер социаль-
ной поддержки»
(КУ «Центр предоставления мер социальной поддержки»
Минтруда Чувашии)

П Р И К А З

20.01.2023 № 4
г. Чебоксары

Чăваш Республикн ӗслев тата социаллă
хутлăх министерстви

«Социаллă ҫамăллăхсем паракан
центр»
Чăваш Республикн хысна
учреждениӗ

П Р И К А З

20.01.2023 № 4
Шупашкар хули

Об утверждении Положения об урегулировании и предотвращении конфликта интересов в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013, приказываю:

1. Утвердить Положение об урегулировании и предотвращении конфликта интересов в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (Приложение).

2. Начальникам отделов Учреждения ознакомить работников Учреждения с настоящим приказом под роспись и представить в организационный отдел Учреждения листы ознакомления с настоящим приказом.

3. Приказ Учреждения от 30.11.2015 № 41 «Об утверждении Положения об урегулировании и предотвращении конфликта интересов в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства здравоохранения и социального развития Чувашской Республики» признать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Учреждения, ответственного за реализацию антикоррупционной политики.

Директор

Л. И. Гайдаш

Положение об урегулировании и предотвращении конфликта интересов в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании и предотвращении конфликта интересов в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (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 08.11.2013 года, с целью выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников казенного учреждения Чувашской Республики «Центр предоставления мер социальной поддержки» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее — Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей.

1.2. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые (должностные) обязанности, принимаемые ими решения.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

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

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликта интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении 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 урегулирование;

- соблюдение интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Порядок раскрытия, урегулирования конфликта интересов

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан уведомить в письменной форме работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно (приложение 1 к Положению).

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникших (возникающих) конфликтах интересов, является заместитель директора Учреждения.

3.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по антикоррупционной политике Учреждения, утвержденной приказом директора Учреждения.

3.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

- 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 должностных (трудовых) обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;

- увольнение работника по инициативе работника, либо по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть на неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей.

По договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

4. Предотвращение конфликта интересов

Работники Учреждения с целью предотвращения конфликта интересов обязаны:

4.1. При принятии решений по вопросам, входящим в его компетенцию, руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве.

4.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, а именно:

при выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей не участвовать в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду ему или лицам, состоящим с ним в близком родстве или свойстве, с которыми связана его личная заинтересованность;

не иметь финансовых или имущественных обязательств перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением;

не получать материальных благ или услуг от граждан, организаций, которые имеют деловые отношения с работником, Учреждением;

не получать материальных благ или услуг от своего подчиненного или иного работника Учреждения;

не использовать информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных (трудовых) обязанностей, для получения выгоды при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

иные ситуации, в которых личная заинтересованность работника Учреждения может привести к конфликту интересов.

4.3. Уведомлять работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Работодатель обязан принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5. Ответственность

Непринятие работником Учреждения, являющегося стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

к Положению об урегулировании и предотвращении
конфликта интересов в казенном учреждении Чувашской
Республики «Центр предоставления мер социальной
поддержки» Министерства труда и социальной защиты
Чувашской Республики от « » 2023 г. №

OT _____

Заявление

Я, _____

сообщаю о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности работника. Обстоятельствами, при которых указанная личная заинтересованность может возникнуть являются:

[illegible]

« » 20 г.

(инициалы, фамилия)