

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
по капитальному строительству
администрации муниципального
образования «Городской округ
город Астрахань»
от «29» 04 2024г. № 74/п

Положение
о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом управления по капитальному строительству администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» (далее - Управление), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у муниципальных служащих, работников Управления в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении 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 обязанностей.

1.4. 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 п.1.3 настоящего Положения, 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 п.1.3

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

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Управления и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Управлением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Управления.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Управлении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Управлении положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Управления при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Управления и муниципального служащего, работника Управления при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита муниципального служащего, работника Управления от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Управлением.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности муниципальных служащих, работников Управления в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Управления без учета

С.С.С.

своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов муниципальным служащим, работником Управления и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе ежегодного заполнения декларации о конфликте интересов.

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

4.3. Начальником Управления из числа муниципальных служащих, работников Управления назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. В Управлении для муниципальных служащих, работников Управления, участвующих в осуществлении закупок организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Начальником Управления из числа муниципальных служащих, работников Управления назначается лицо, ответственное за прием декларации о конфликте интересов.

4.6. Управление берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена

Смирнов

уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Управления рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.10.1. Ограничение доступа муниципального служащего, работника Управления к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы муниципального служащего, работника Управления.

4.10.2. Добровольный отказ муниципального служащего, работника Управления 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.

4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей муниципального служащего, работника Управления.

4.10.4. Временное отстранение муниципального служащего, работника Управления от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.10.5. Перевод муниципального служащего, работника Управления на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.10.6. Передача муниципальным служащим, работником Управления принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.10.7. Отказ муниципального служащего, работника Управления от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.10.8. Увольнение муниципального служащего, работника Управления из Управления по инициативе работника.

4.10.9. Увольнение муниципального служащего, работника Управления по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим, работником Управления по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Мелик

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

4.12. В случае совершения муниципальным служащим, работником Управления умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному муниципальному служащему, работнику Управления могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом Управления и вступает в силу с момента его утверждения.

5.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

М.С.С.