

МИНИСТЕРСТВО ЛЕСНОГО, ОХОТНИЧЬЕГО ХОЗЯЙСТВА
И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГКУ ПО «КАМЕШКИРСКО-ЛОПАТИНСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО»

ПРИКАЗ

« 11 » 01 2021 г.

№ 1/2

**« Об утверждении Порядка уведомления работодателя
о возникновении конфликта интересов и его урегулирования
работниками »**

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Законом Пензенской области от 14.11.2006 № 1141-ЗПО «О противодействии коррупции в Пензенской области (с изменениями и дополнениями) ,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Порядок уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и его урегулирования работниками с приложениями № 1 и № 2.
2. Специалисту по кадрам Царевой Т.П. ознакомить сотрудников ГКУ ПО «Камешкирско-Лопатинское лесничество» с прилагаемым Порядком.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора
ГКУ ПО «Камешкирско-
Лопатинское лесничество:



А.П.Люлин

Приложение N 1

Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

_____ (должность работодателя,

инициалы, фамилия работодателя)

Я, _____ (Ф.И.О., замещаемая должность)

уведомляю о том, что:

1) _____ ;
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2) _____ ;
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3) _____ .
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

" _____ " _____ 20 _____ г.

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Ознакомлен:

_____ (должность, Ф.И.О. непосредственного начальника работника, представляющего уведомление)

_____ (дата, подпись)

Регистрационный номер
в журнале регистрации уведомлений

Дата регистрации уведомления

_____ (фамилия, инициалы, лица, зарегистрировавшего уведомление)

_____ " _____ " _____ 20 _____ г.

_____ (подпись лица, зарегистрировавшего уведомление)

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 ГКУ ПО «Камешкирско-Лопатинское лесничество» (далее - Организация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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 Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации 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 Организации 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 Организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

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

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

4.1. В уведомлении указывается:

а) фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление;

б) замещаемая должность;

в) информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ГКУ ПО «Камешкирско-Лопатинское лесничество»;

г) информация о личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

д) дата подачи уведомления.

4.2. Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

4.3. Регистрация уведомлений осуществляется в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее - журнал) должностным лицом ответственным за профилактику коррупционных правонарушений.

4.4. На уведомлении ставится отметка о его поступлении руководителю с указанием даты и регистрационного номера по журналу. На копии уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения уведомления.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

- 5.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
- 5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
- 5.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.3. Руководителем Организации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 5.4. В Организации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.
- 5.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.
- Рассмотрение представленных сведений осуществляется руководителем Организации.
- 5.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 5.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 5.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 5.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- 5.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 5.10.2. Добровольный отказ работника Организации 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.
- 5.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- 5.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 5.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 5.10.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 5.10.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- 5.10.8. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.
- 5.10.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 5.1.10. Увольнение работника по истечении срока трудового договора.
- 5.1.11. Увольнение работника по соглашению сторон.

5.1.12. Перевод работника по его просьбе с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу(должность).

5.1.1. 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 Организации.

5.1.2. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;

3) увольнение, в том числе: в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ); в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ); по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.