

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

ПРИКАЗ

г. Сургут

О внесении изменений в приказ
от 11 ноября 2016 № 29-0-230/16
«Об организации работ по
противодействию коррупции»



Руководствуясь Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение п.6.3.1. протокола № 27 от 12 октября 2016 заседания межведомственного совета по противодействию коррупции при Главе города Сургута, в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в муниципальном казенном учреждении «Хозяйственно-эксплуатационное управление».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационное управление» от 11 ноября 2016 № 29-0-230/6 «Об организации работ по противодействию коррупции» следующие изменения:

В пункте 3 приказа утвердить новый состав комиссии по конфликту интересов:

- Кононов Александр Леонидович – заместитель директора, председатель комиссии;
- Ясаков Юрий Николаевич – директор, член комиссии;
- Алексеенко Марина Викторовна – начальник планово-экономического отдела, член комиссии;
- Запара Валентина Сергеевна – главный бухгалтер, член комиссии;
- Хайруллина Татьяна Анатольевна – заместитель председателя профсоюзного комитета, член комиссии;
- Овчинникова Сталина Владимировна – специалист по кадрам, член комиссии;

- Ходунькова Надежда Анатольевна – ведущий специалист по охране труда, член комиссии;

- Владыкин Александр Львович – начальник отдела по безопасности и контролю доступа в административные здания органов местного самоуправления, член комиссии.

2. Читать приложение № 4 к приказу от 11 ноября 2016 № 29-0-230/16 «положение о конфликте интересов работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационное управление»» в новой редакции согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.

3. Считать утратившим силу приложение № 4 к приказу от 11 ноября 2016 № 29-0-230/16 с момента подписания настоящего приказа.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Кононова А.Л.

Директор



Ю.Н. Ясаков

Положение
о конфликте интересов работников муниципального казенного
учреждения «Хозяйственно-эксплуатационное управление»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационное управление» (далее - учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

4. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

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

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

5. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

6. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо учреждения, ответственное за противодействие коррупции.

7. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

8. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

9. Информация о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (приложение к настоящему положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в учреждении коллективным договором;
- при возникновении конфликта интересов.

10. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

11. уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов изучается должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.

12. Руководитель учреждения рассматривает уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

13. Рассмотрение уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

14. 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;

увольнение работника учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; иные формы разрешения конфликта интересов.

15. По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы

урегулирования.

16. 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.

5. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

17. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан:

руководствоваться интересами организации 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.