

УТВЕРЖДЕНО

приказом Управления по
ГОЧС и ПБ Мурманской
области

от 27.04.2025 № 40

ПОЛОЖЕНИЕ **об урегулировании конфликта интересов** **в Управлении по ГОЧС и ПБ Мурманской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) в Управлении по ГОЧС и ПБ Мурманской области (далее - Учреждение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей и трудовых функций.

1.2. Положение разработано в соответствии с положениями Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса РФ и является локальным нормативным актом Учреждения.

1.3. Положение разработано с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения, минимизации рисков вовлечения работников в коррупционную деятельность, и является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые управленческие и деловые решения.

1.5. 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).

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 первом абзаце пункта 1.5., 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 первом абзаце пункта

1.5., 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 лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций.

2. Основные принципы работы по управлению конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

г) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

а) работник Учреждения за оказание услуги, выполнение работ, как входящих в его должностные обязанности (трудовые функции), так и не входящих, но выполненных в рабочее время и (или) с использованием материально-технической базы Учреждения (помещений, техники, оборудования, инструментов и т.п.) берет деньги с граждан и коллег по работе;

б) работник Учреждения в процессе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

в) работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

г) работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная

заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

д) работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных (трудовых) обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

3.2. Приведенный в настоящем Положении перечень возможных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Однако, рассматривать перечисленные варианты конфликта интересов необходимо во всех ситуациях, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам Учреждения.

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

4.1. За работниками Учреждения, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, закреплены следующие обязанности:

а) руководствоваться и исполнять положения и требования локальных актов Учреждения, регулирующих вопросы, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений;

б) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

в) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

г) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

д) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

5.2. В Учреждении определены следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в форме письменного обращения на имя начальника Учреждения либо в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в

устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными должностными лицами Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

6. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. По результатам проверки поступившей информации о возникшем (имеющемся) конфликте интересов Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы (формы) его разрешения, в том числе:

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

б) 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод с согласия работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

ж) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

з) 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.

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

6.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по

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

7. Должностные лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Ответственность за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и их урегулирование возлагается на Комиссию по противодействию коррупции в Учреждении (далее – Комиссию).

7.2. Полученная Комиссией информация немедленно доводится до начальника Учреждения, который устанавливает сроки ее рассмотрения.

7.3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В рассмотрении информации, соблюдая принцип конфиденциальности полученных сведений, могут принять участие как работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (по своему желанию), так и иные работники Учреждения

7.4. Срок рассмотрения информации о возникшем (имеющемся) конфликте интересов не должен превышать трех рабочих дней.

7.5. Полученная Комиссией информация всесторонне изучается с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.6. В ходе рассмотрения полученной информации Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.7. По результатам рассмотрения обращения Комиссией принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения начальника Учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

7.8. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает начальник Учреждения в течение трех рабочих дней с даты получения протокола заседания Комиссии.

7.9. Должностные лица Учреждения, входящие в состав Комиссии, должны рассматривать и принимать решения, основываясь исключительно на интересах Учреждения и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

7.10. Заинтересованные лица, входящие в состав Комиссии, должны без промедления сообщить о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути председателю комиссии либо начальнику Учреждения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7.11. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) Комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает.

8. Ответственность работников за неисполнение (ненадлежащее исполнение) Положения

8.1. Все работники Учреждения независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также за действия (бездействие) подчинённых им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

8.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, нормативными правовыми актами и трудовыми договорами.
