



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЫЗЬЯКСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«05» апреля 2024

№ 478

«Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в муниципальных предприятиях и учреждениях муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области»

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить основные направления антикоррупционной деятельности в муниципальных предприятиях и учреждениях муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области» согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить памятку по внедрению антикоррупционных процедур в муниципальных предприятиях и учреждениях муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области» согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Муниципальным предприятиям и учреждениям муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области» руководствоваться настоящим постановлением при организации антикоррупционной деятельности.

4. Общему отделу администрации муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области» разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Камызякский муниципальный район Астраханской области» от 25.10.2023 № 1436 «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в муниципальных предприятиях и учреждениях муниципального образования «Камызякский муниципальный район Астраханской области».

6. Контроль за настоящим постановлением возложить на руководителя аппарата администрации муниципального образования «Камызякский муниципальный район Астраханской области».

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава муниципального образования
«Камызякский муниципальный район
Астраханской области»



М.М. Черкасов



Приложение № 1

Утверждены

Постановлением администрации
муниципального образования

«Камызьякский муниципальный район
Астраханской области»

от 05.04.2024 № 478

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И УЧРЕЖДЕНИЯХ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КАМЫЗЬЯКСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ»

I. Основные принципы противодействия коррупции в муниципальных предприятиях и учреждениях муниципального образования «Камызьякский муниципальный район Астраханской области» (далее - организации)

Противодействие коррупции в организациях основывается на следующих принципах:

1. Соответствия политики организации действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам.
2. Личного примера руководства.
3. Вовлеченности работников.
4. Соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.
5. Эффективности антикоррупционных процедур.
6. Ответственности и неотвратимости наказания.
7. Постоянного контроля и регулярного мониторинга.

II. Организация антикоррупционной деятельности

Исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов и других факторов в организации определяются должностные лица, ответственные за противодействие коррупции.

Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются:

- в нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Указанные должностные лица непосредственно подчиняются руководству организации, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации. Штатная численность должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должна

быть достаточной для выполнения возложенных на подразделение функций.

Обязанности должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, включают в себя:

- разработку и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками организации;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- организацию заполнения и рассмотрения декларации конфликта интересов;

- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия в части сохранения и передачи в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

Должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции, разрабатывается план мероприятий по профилактике и противодействию коррупции (далее – План мероприятий), который организация будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. План мероприятий зависит от потребностей и возможностей организации.

III. Направления антикоррупционной деятельности

1. Установление обязанностей работников и организации по предупреждению и противодействию коррупции.

В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники организации обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать работодателя о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать работодателя о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить работодателю о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

Для отдельных категорий лиц, работающих в организации (руководители, должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, работники, чья деятельность связана с коррупционными рисками, лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит), устанавливаются специальные обязанности.

В целях обеспечения исполнения работниками возложенных на них обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции процедуры их соблюдения регламентируются.

Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор работника.

2. Выявление и урегулирование конфликта интересов.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации 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 урегулирование;

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

- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

Понятие «конфликт интересов» применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения.

С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в организации разрабатывается и утверждается соответствующее положение либо соответствующий детализированный раздел включается в действующий в организации кодекс этики и служебного поведения работников организации (далее – кодекс этики).

Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;

- используемые в положении понятия и определения;

- круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;

- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

- порядок выявления конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения;

- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;

- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники организации обязаны:

- 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 конфликта интересов.

Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех работников организации. Данным актом определяется порядок уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов (сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции).

Раскрытие осуществляется в письменной форме.

Информацию о возможности возникновения конфликта интересов (декларация конфликта интересов) рекомендуется представлять:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения плановых аттестаций, принятых в организации;
- по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

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

Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется руководителем организации.

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

Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде:

- ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольного отказа работника организации или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;
- временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнения работника организации в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей;

- увольнения работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации.

В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в организации разрабатывается кодекс этики и служебного поведения работников организации. В него включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности организации.

Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности организации, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

4. Консультирование и обучение работников организации.

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяются категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, руководители различных уровней, иные работники организации.

Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

- дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции.

5. Внутренний контроль и аудит.

Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, включает в себя:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

- проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования

поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомερных действий:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

- приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;
- сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

6. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях.

В целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в организации рекомендуется внедрять специальные процедуры проверки контрагентов. Проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах. Особое внимание оценке коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок слияний и поглощений.

При взаимодействии с организациями-контрагентами реализуются мероприятия, направленные на распространение и пропаганду программ, политики, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в организации. Положения о соблюдении антикоррупционных стандартов включаются в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами.

Значительный эффект имеет информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте организации.

7. Взаимодействие с органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции.

Взаимодействие с представителями государственных органов, органов местного самоуправления, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, связано с высокими коррупционными рисками.

На государственных, муниципальных служащих, осуществляющих контрольно-надзорные мероприятия, распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, запрещены государственным, муниципальным служащим.

Работники организации обязаны воздерживаться от предложения и попыток передачи государственным, муниципальным служащим подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей.

Работники организации обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного, муниципального служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) государственного, муниципального служащего или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной, муниципальной службы;

- предложений о приобретении государственным, муниципальным служащим или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);

- предложений о передаче в пользование государственному, муниципальному служащему или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);

- предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ с организациями, в которых работают члены семьи государственного, муниципального служащего.

При нарушении государственными, муниципальными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки с их стороны работник организации обязан незамедлительно обратиться в государственный, муниципальный орган, осуществляющий контрольно-надзорные функции, и правоохранительные органы.

При нарушении государственными, муниципальными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий их действия обжалуются согласно федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам Российской Федерации.

8. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

Организация принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, закрепляется за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, и руководителем организации.

Организация принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия в части сохранения и передачи в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

IV. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

6.1. Директор, иные лица, выполняющие управленческие функции в Организации, должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников Организации.

6.2. Организация:

- на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для ее деятельности в целом и для отдельных направлений в частности;

- проводит мероприятия по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам;

- прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, соблюдать требования Политики, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупции;

- размещает Политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами;

- содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения работников Организации, лиц, выполняющих управленческие функции в Организации, в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики Организации и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике;

- осуществляет мониторинг внедренных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их в связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на его деятельность.

Приложение № 2
Утверждена
Постановлением администрации
муниципального образования
«Камызякский муниципальный район
Астраханской области»
от 05.04.2024 № 478

ПАМЯТКА ПО ВНЕДРЕНИЮ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ ПРОЦЕДУР В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И УЧРЕЖДЕНИЯХ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КАМЫЗЯКСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ»

Работу по противодействию коррупции в муниципальных предприятиях и учреждениях муниципального образования «Камызякский муниципальный район Астраханской области» (далее – организация) следует начать с назначения должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции. Должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, должны подчиняться непосредственно руководителю организации.

Далее следует:

I. Внести в положение о структурном подразделении и (или) в трудовой договор и должностную инструкцию лица, ответственного за противодействие коррупции, дополнения в части установления функций и полномочий.

Обязанности структурного подразделения или должностного лица включают в себя:

- разработку проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение мероприятий по выявлению коррупционных правонарушений, совершаемых работниками организации (выявление конфликта интересов при осуществлении закупок и оказания услуг в рамках уставной деятельности организации, нарушение руководителем организации запретов и ограничений, установленных Федеральным законом от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных предприятиях» и др.);
- проведение оценки коррупционных рисков;
- прием и регистрацию уведомлений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;
- прием и рассмотрение деклараций о конфликте интересов;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов в вопросах предупреждения и противодействия коррупции при проведении проверочных мероприятий, а также мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

II. Включить в должностные инструкции работников организации антикоррупционные обязанности, в том числе:

- обязанность не допускать личную заинтересованность, которая

приводит или может привести к конфликту интересов;

- обязанность информировать о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- обязанность сообщать о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов;

- обязанность в установленных законодательством Российской Федерации случаях представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (для руководителя муниципального учреждения).

III. Рекомендации по антикоррупционному обучению:

- направить на курсы повышения квалификации по антикоррупционной тематике руководителя организации и должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции;

- провести занятия со всеми работниками организации, на которых необходимо рассмотреть все локальные правовые акты организации, устанавливающие антикоррупционные регламенты и процедуры.

IV. Принять следующие локальные акты:

4.1. Кодекс этики и служебного поведения работников организации.

4.2. Положение об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

4.3. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

4.4. Положение о конфликте интересов в организации, форму декларации о конфликте интересов.

4.5. Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки.

4.6. Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации 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 урегулирование.

Процесс раскрытия конфликта интересов должен быть конфиденциальным. При этом необходимо соблюдать баланс интересов организации и работника.

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

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники организации обязаны:

- 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 или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Например, предложить гражданину (работнику) в добровольном порядке заполнить декларацию конфликта интересов в соответствии с типовой формой декларации конфликта интересов, приведенной в приложении № 5 к Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденным Минтруда России 08.11.2013:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения плановых аттестаций;
- по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется руководителем организации.

Поступившая информация проверяется должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

Также работник может добровольно отказаться от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов, либо его могут отстранить от этого на время или постоянно.

Могут быть пересмотрены и изменены функциональные обязанности работника, он может быть отстранен от должности, переведен на другую должность.

Урегулирование конфликта интересов может также заключаться в передаче в доверительное управление имущества, принадлежащего работнику и являющегося основой возникновения конфликта интересов, либо отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.

Как крайняя мера может быть увольнение работника из организации как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

4.5. При разработке Положения о сообщении работниками о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, а также Положения о порядке сообщения работниками о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, следует руководствоваться нормативными актами администрации муниципального образования «Камызякский муниципальный район Астраханской области», размещенными на официальном сайте муниципального образования «Камызякский муниципальный район Астраханской области» в подразделе «Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции» раздела «Противодействие коррупции».

V. Ознакомить всех работников организации с принятыми локальными

правовыми актами под роспись.

VI. На официальном информационном портале организации создать раздел «Противодействие коррупции» с соответствующим наполнением.

VII. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

7.1. Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.).

7.2. Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.).

7.3. Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.

7.4. Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций.

7.5. Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

7.6. Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

7.7. Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском.

