Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом Контрольно-счетной
палаты Приморского края
от «27» 12 2021 г. № 41 -П

Положение
о конфликте интересов
Контрольно-счетной палаты Приморского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Контрольно-счетной палаты Приморского края (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 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. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Контрольно-счетной палаты Приморского края в ходе выполнения ими должностных 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 (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 пункте 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 пункте 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 сотрудниками Контрольно-счетной палаты Приморского края и находящихся с ней в трудовых (служебных) отношениях, вне зависимости

от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих Контрольно-счетной палаты Приморского края на основании гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех сотрудников Контрольно-счетной палаты Приморского края.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Контрольно-счетной палате Приморского края

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Контрольно-счетной палате Приморского края 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 Контрольно-счетной палаты Приморского края 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 Контрольно-счетной палаты Приморского края и сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Организация защиты сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) в Контрольно-счетной палате Приморского края.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности сотрудников Контрольно-счетной палаты Приморского края в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Контрольно-счетной палаты Приморского края, 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 раскрытия конфликта интересов сотрудником Контрольно-счетной палаты Приморского края 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 проведения ежегодных аттестаций государственных гражданских служащих Контрольно-счетной палаты Приморского края, о соблюдении Кодекса этики и служебного поведения сотрудниками Контрольно-счетной палаты Приморского края.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, оформляется служебной запиской на имя председателя Контрольно-счетной палаты Приморского края.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме представителю нанимателя – председателю Контрольно-счетной палаты Приморского края с последующей фиксацией полученной информации в письменном виде.

4.3. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов назначается сотрудник, ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Контрольно-счетной палате Приморского края (далее – ответственное лицо).

4.4. Рассмотрение представленных сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется комиссией, созданной по каждому конкретному случаю, на основании приказа Контрольно-счетной палаты Приморского края.

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

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Контрольно-счетной палаты Приморского края рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов для подготовки информации в комиссию Контрольно-счетной палаты Приморского края для дальнейшего рассмотрения.

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

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования и не рассматривается на комиссии Контрольно-счетной палаты Приморского края.

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

4.7.1. Ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края.

4.7.2. Добровольный отказ сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края 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.

4.7.3. Пересмотр и изменение должностных обязанностей сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края.

4.7.4. Временное отстранение сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края от конкретных обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями при выполнении им определенной работы.

4.7.5. Отказ сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.7.6. Увольнение сотрудника из Контрольно-счетной палаты Приморского края по инициативе сотрудника.

4.7.9. Увольнение сотрудника Контрольно-счетной палаты Приморского края по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

4.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Контрольно-счетной палаты Приморского края.

4.9. В случае совершения сотрудником Контрольно-счетной палаты Приморского края умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному сотруднику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные действующим законодательством.