

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЗЕМЕЛЬНО-ИМУЩЕСТВЕННЫЙ
ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР»

ПРИКАЗ

11 мая 2017

57-пр

№ _____
Экз. № 1

г. Ульяновск

**Об утверждении положения о конфликте
интересов работников областного государственного
казённого учреждения «Региональный
земельно-имущественный информационный центр»**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный центр»

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный центр» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.Н. Таушкин

Положение о конфликте интересов работников областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный центр»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный центр» (далее – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников областного государственного казённого учреждения «Региональный земельно-имущественный информационный центр» (далее – Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- конфликт интересов – 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);

- личная заинтересованность – 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, замещающим должность, 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, замещающее должность, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

- обеспечивает при приёме на работу ознакомление гражданина с настоящим Положением;

- проводит разъяснительную работу, направленную на доведение до работников Учреждения содержания настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения.

4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

II. 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 Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

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

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

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

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

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

7. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

8. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение № 1 к настоящему Положению) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

при возникновении конфликта интересов.

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

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

10. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом Учреждения, ответственным за противодействие коррупции, и направляется в Комиссию по урегулированию конфликта интересов (создается при

необходимости).

11. Комиссия по урегулированию конфликта интересов рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

12. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов конфиденциально.

13. 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.

14. По письменной договоренности Учреждения и работника Учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования конфликта.

15. 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.

V. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

16. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

руководствоваться интересами Учреждения 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.

VI. Ответственность работников Учреждения

17. За несоблюдение работниками Учреждения настоящего Положения устанавливаются меры ответственности, предусмотренные:

статьей 13, 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

статьей 159, 201, 204, 285, 286, 290, 291, 291.1, 292, 304 Уголовного кодекса Российской Федерации;

пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 статьи 81 и статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.