

от «29» ноября 2021 года № 56-н

**Положение**  
**о конфликте интересов в областном государственном казенном учреждении**  
**«Единый заказчик в сфере строительства Иркутской области»**  
**(далее – Учреждение) при осуществлении профессиональной**  
**деятельности работниками Учреждения**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано на основе статьи 45 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Настоящее Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников Учреждения в ситуации, при которой у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного имущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей.
3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до введения нового Положения.
4. Понятие и определения, используемые в настоящем Положении:
  - **Учреждение** – областное государственное казенное учреждение «Единый заказчик в сфере строительства Иркутской области»;
  - **работники** – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора (срочного трудового договора);
  - **личная выгода** – заинтересованность работника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;
  - **материальная выгода** – материальные средства, получаемые работниками Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации;
  - **конфликт интересов** – противоречие между интересами Учреждения и (или) ее работников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) Учреждения и (или) его работников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;
  - **служебная информация** – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении работников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан;
  - **конфиденциальная информация** – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.
5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
6. Знание и соблюдение работниками учреждений положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

**II. Основные принципы и задачи управления**  
**конфликтов интересов в Учреждении**

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



2. На основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведения о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдения баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

### **III. Ситуации возникновения конфликта интересов**

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работников Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения, когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время работника.

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих 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 – способы урегулирования: отстранения работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями, с которым связана его личная заинтересованность – способы урегулирования: отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов: перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации. Имеющей деловые отношения с Предприятием, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом – способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника финансовые или имущественные обязательства – способы урегулирования: отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является конкурентом – способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого выполняет контрольные функции – способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;



перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его /должностных обязанностей.

7. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложения трудоустройства – способы урегулирования: отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника – способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или /использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

9. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции.

#### **IV. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий**

1. При приеме на работу, изменении обязанностей работников или возникновения другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения, в которой работает.
2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждения:
  - обеспечить при приеме на работу ознакомление каждого работника с настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
  - проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников Учреждения содержание настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Службы по вопросам противодействия коррупции;
  - обеспечивает сохранность персональных данных;
  - устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:
  - сообщить непосредственному начальнику в простой письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
  - принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.
4. В случае если проводимые Учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, директор Учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.
5. Директор Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный орган исполнительной власти.
6. В целях предотвращения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:
  - воздержаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
  - соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;



- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновения конфликта интересов;
- сообщить директору Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

#### **V. Контроль за соблюдением Учреждением, работниками Учреждения правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением**

1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики Учреждения.

2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Учреждения, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);
- право требовать предоставления работниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- право доступа ко всем документам Учреждения, непосредственно связанным с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками Учреждения условий настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление директора (заместителя директора) Учреждения о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

#### **VI. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур Положения о конфликте интересов**

1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст. 159 (мошенничество), ст. 201 (Злоупотребление полномочиями), ст. 204 (коммерческий подкуп), ст. 285 (злоупотребление должностными полномочиями), ст. 290 (получение взятки), ст. 291 (дача взятки), ст. 291.1. (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (служебный подлог), ст. 304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа)), административную (ст. 19.28 (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Директор



И.Г. Кузнецов