

**Государственное автономное учреждение Самарской области
«Государственная экспертиза проектов в строительстве»**

ПРИКАЗ № 38

*Об утверждении
Положения об урегулирования
конфликта интересов (в новой редакции)*

«18» сентября 2024 года

г. Самара

В целях актуализации и обеспечения соответствия «Положения об урегулировании конфликта интересов в ГАУ СО «Государственная экспертиза проектов в строительстве» требованиям Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иным требованиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу приказ от 15.11.2019 № 46 «Об утверждении Положения об урегулировании конфликта интересов».
2. Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов в ГАУ СО «Государственная экспертиза проектов в строительстве» в новой редакции, согласно Приложению к настоящему приказу.
3. Разместить данное Положение на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.
4. Специалисту по кадрам ознакомить с настоящим Положением всех работников Учреждения под подпись.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М.Б. Пирогов

ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов в
ГАУ СО «Государственная экспертиза проектов в строительстве»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в ГАУ СО «Государственная экспертиза проектов в строительстве» (далее – Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениям Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2014 г.

1.2. Настоящее положение является внутренним документом ГАУ СО «Государственная экспертиза проектов в строительстве» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положение распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные понятия

2.1. **Работник Учреждения** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением.

2.2. **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).

2.3. **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) работником Учреждения, 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 работник Учреждения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или

свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Основные принципы антикоррупционной политики Учреждения

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

3.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессов его урегулирования.

3.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

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

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. Соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, а также руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.1.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.1.5. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

5.1.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

5.1.4. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

5.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

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

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом 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.

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

5.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

5.8.2. 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.

5.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

5.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

5.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

5.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

5.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5.8.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

5.8.9. 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.

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

5.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Заключительные положения

- 6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения.
- 6.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом директора Учреждения.
- 6.3. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.
- 6.4. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.