



Министерство строительства и архитектуры Ульяновской области  
Областное государственное бюджетное учреждение  
"Центр государственной кадастровой оценки"  
(ОГБУ "ЦГКО")

Льва Толстого ул., д. 58, Ульяновск, 432017  
ОГРН 1197325009309 ИНН 7325165745

Тел. (8422) 70-84-53  
Email: info@gko73.ru

**ПРИКАЗ**

« 14 » 10 20 19 г.

№ 8

**Об утверждении Положения  
о предотвращении и урегулировании  
конфликта интересов работников  
ОГБУ «ЦГКО»**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Ульяновской области от 20.07.2012 №89-ОЗ «О противодействии коррупции в Ульяновской области», Трудовым кодексом Российской Федерации,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников ОГБУ «ЦГКО» (далее – Положение) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Уполномочить должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции в ОГБУ «ЦГКО», на рассмотрение информации о случаях возникновения конфликта интересов работников ОГБУ «ЦГКО».
3. Главному специалисту Тазетдиновой Э.Р. - ознакомить всех работников ОГБУ «ЦГКО» под роспись с настоящим приказом и приложением к нему.
4. Главному специалисту Тазетдиновой Э.Р. - при оформлении приема на работу знакомить под роспись работников с настоящим приказом и приложением к нему.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Д.Н.Каракозов

Утверждаю  
Директор ОГБУ «ЦГКО»

Д.Н. Каракозов

« 14 » 10 2019 г.

## **Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки» (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих сотрудников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, обязанности сотрудников, порядок раскрытия конфликта интересов.

1.3. Положение о конфликте интересов работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки» (далее – ОГБУ «ЦГКО», учреждение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Положение разработано в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Закона Ульяновской области от 20.07.2012 №89-ОЗ «О противодействии коррупции в Ульяновской области»;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

### **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, а также на физические лица, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

### **3. Основные понятия и определения**

3.1. 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).

3.2. Под личной заинтересованностью работника учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя или для третьих лиц.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

4.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

4.4. соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

#### **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1. принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, в том числе избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.2. при выполнении своих трудовых обязанностей, в том числе при принятии решений, связанных с выполнением своих трудовых обязанностей, руководствоваться исключительно интересами учреждения, без учета своих личных интересов и интересов своих родственников, друзей;

5.3. незамедлительно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

5.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников ОГБУ «ЦГКО» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех его работников.

6.2. Устанавливаются следующие способы раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (в форме уведомления на имя директора учреждения). Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Ответственными за рассмотрение уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются уполномоченные работодателем лица, ответственные за противодействие коррупции в учреждении, согласно приказу учреждения «Об утверждении состава комиссии по противодействию коррупции в ОГБУ «ЦГКО»».

6.4. Учреждение берет на себя обязательство рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По результатам работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнения или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. 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.

## **7. Лица, ответственные за прием сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов**

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются лица, входящие в состав Комиссии по противодействию коррупции в ОГБУ «ЦГКО».

7.2. При получении информации незамедлительно назначается срок ее рассмотрения, который не может превышать трех рабочих дней.

7.3. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции в ОГБУ «ЦГКО».

7.4. Решение Комиссии учреждения является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

7.5. Решение Комиссии учреждения может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

## **8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов**

8.1. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. За несоблюдение данного Положения работник учреждения может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.