МИНИСТЕРСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (МИНСТРОЙ РОССИИ)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ» (ФАУ «ГЛАВГОСЭКСПЕРТИЗА РОССИИ»)

П Р И К А З

25.12.2024 **№ 404**

Москва

Об утверждении Положения об управлении конфликтом интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России»

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», содержащими нормы о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, в целях повышения эффективности принимаемых мер по противодействию коррупции, профилактики и урегулирования конфликта интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России» (далее – Учреждение) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об управлении конфликтом интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу:

приказ Учреждения от 27.05.2016 № 29 «Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России»;

пункт 5 изменений в локальные нормативные документы, регулирующие противодействие коррупции, предотвращение и урегулирование конфликта интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России», утвержденных приказом Учреждения от 14.12.2017 № 230 «О внесении изменений в локальные нормативные документы, регулирующие

противодействие коррупции, предотвращение и урегулирование конфликта интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России»;

пункт 2 изменений в локальные нормативные акты, регулирующие противодействие коррупции, предотвращение и урегулирование конфликта интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России», утвержденных приказом Учреждения от 01.11.2019 № 217 «О внесении изменений в локальные нормативные акты, регулирующие противодействие коррупции, предотвращение и урегулирование конфликта интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России»;

пункт 3 приказа Учреждения от 28.06.2024 № 184 «Об утверждении Порядка представления работниками ФАУ «Главгосэкспертиза России», занимающими должности, включенные в перечень должностей ФАУ «Главгосэкспертиза России», связанных с высоким коррупционным риском, деклараций конфликта интересов».

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник



И.Е. Манылов

ГЛАВГОСЭКСПЕРТИЗА
РОССИИ

Приложение
к приказу
ФАУ «Главгосэкспертиза России»
от **25.12.2024** № **404**

ПОЛОЖЕНИЕ
об управлении конфликтом интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России»

Москва

Оглавление

1. Общие положения 3
2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении 6
3. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов 7
4. Предпосылки возникновения конфликта интересов 9
5. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов 10
6. Меры по предупреждению конфликта интересов 14
7. Выявление конфликта интересов и процедура его раскрытия работниками Учреждения 16
8. Урегулирование возникшего конфликта интересов 19
9. Ответственность работников Учреждения 21

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об управлении конфликтом интересов в ФАУ «Главгосэкспертиза России» (далее – Положение, Учреждение) устанавливает основные принципы процесса управления конфликтом интересов, а также процедуры, направленные на предотвращение, выявление, оценку и урегулирование случаев конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими своих должностных (трудовых) обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, 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 (трудовых) обязанностей;

реальный конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения повлияла на надлежащее, беспристрастное, объективное исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий);

потенциальный конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения может повлиять в дальнейшем на надлежащее, беспристрастное, объективное исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий), в том числе при принятии кадровых решений, участии в закупочных процедурах, реализации контрольных функций, использовании конфиденциальной информации, распоряжении имуществом Учреждения;

мнимый конфликт интересов – ситуация, при которой законные действия работника Учреждения могут привести к подозрению о наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового;

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, 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.

К доходам, в частности, относится получение:

– денег (в наличной и безналичной форме);

– иного имущества, под которым понимаются вещи (недвижимость, транспортные средства, драгоценности, документарные ценные бумаги и т.д.),

– бездокументарных ценных бумаг и имущественных прав (право требования кредитора и иные права, имеющие денежное выражение, и др.);

– услуг имущественного характера;

– результатов выполненных работ;

– имущественных выгод, в том числе освобождение от имущественных обязательств (ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, прощение долга или исполнение обязательств перед другими лицами и другое);

лица, состоящие в близком родстве или свойстве, – родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей работника Учреждения;

иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, – организации и граждане, к которым могут относится в том числе дальние родственники (свойственники), бывшая супруга (супруг), школьные друзья, однокурсники, коллеги по работе, в том числе бывшие, соседи, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (совместное проживание, наличие регистрационного учета по одному месту жительства, ведение общего хозяйства, наличие общих внебрачных детей, участие в расходах другого лица, оплата долгов, отдыха, лечения, развлечений другого лица, регулярное совместное проведение досуга, дарение ценного имущества и другие обстоятельства);

управление конфликтом интересов – способ ограничения влияния личной заинтересованности и деятельности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции (обязанности) и принимаемые деловые решения, выражающийся в проведении в Учреждении мероприятий по

предотвращению, выявлению, раскрытию и урегулированию конфликта интересов;

предотвращение конфликта интересов – система ограничений, запретов и иных мер, не позволяющих работникам Учреждения оказаться в ситуации конфликта интересов;

выявление конфликта интересов – система мер, позволяющих своевременно получать и анализировать информацию о личной заинтересованности (личных интересах) работника Учреждения;

урегулирование конфликта интересов – ограничение участия в принятии решений (совершении действий), затрагивающих личную заинтересованность (личные интересы) работника Учреждения;

коррупционное правонарушение – злоупотребление полномочиями, злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, посредничество во взяточничестве, получение взятки, мелкое взяточничество, коммерческий подкуп, посредничество в коммерческом подкупе, мелкий коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения (полномочий) вопреки законным интересам общества, государства, организации в целях получения выгоды (преимуществ) для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица**;**

профилактика коррупционных правонарушений – совокупность принимаемых Учреждением мер правового, организационного, социального, информационного и иного характера, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

уполномоченные работники Управления безопасности – работники Отдела безопасности и противодействия коррупции Управления безопасности, в должностные (трудовые) обязанности которых входит реализация мер по профилактике конфликта интересов, выявлению и устранению причин и условий, способствующих его возникновению;

должностные лица – работники Учреждения, постоянно или временно выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции;

непосредственный руководитель – руководитель структурного подразделения, которому работник подчиняется напрямую (административно);

функциональный руководитель – руководитель структурного подразделения центрального аппарата Учреждения, ответственный за направление деятельности работника;

аффилированные лица – физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

инсайдеры – физические и юридические лица, у которых есть доступ к служебной информации, которая не является общедоступной;

конфиденциальность информации – обязательное для выполнения работником Учреждения, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя;

коллегиальные органы – комиссии, комитеты, коллегии, советы, экспертные, рабочие группы или иные органы, в которых предполагается коллективное участие работников Учреждения и (или) иных лиц, деятельность которых регулируется внутренними нормативными актами Учреждения;

контрагент – любое российское либо иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

конкуренты – юридические лица, реализующие услуги по проведению государственной и негосударственной экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий, в том числе экспертного сопровождения изменений, внесенных в результаты инженерных изысканий, и изменений, внесенных в проектную документацию, получившую положительное заключение экспертизы проектной документации.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Основной целью по управлению конфликтом интересов в Учреждении является ограничение влияния личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

2.1. Управление конфликтом интересов в Учреждении основано на следующих принципах:

– 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 процессов 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.

2.2. Конфликт интересов сам по себе не является нарушением законодательства и (или) внутренних нормативных актов Учреждения, если в отношении него своевременно были приняты меры по управлению в соответствии с требованиями настоящего Положения.

Нераскрытый и (или) неурегулированный конфликт интересов работника Учреждения может привести к несоблюдению требований законодательства, повлиять на возможность принятия объективных решений, финансовым и репутационным потерям, а также привлечению к ответственности работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учреждение придает большое значение своевременному предупреждению и урегулированию конфликта интересов.

3. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работники Учреждения обязаны:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих в близком родстве или свойстве, и иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Информировать своего непосредственного руководителя и уполномоченных работников Управления безопасности о каких-либо отношениях или интересах, которые фактически или предположительно

противоречат надлежащему, объективному и беспристрастному исполнению работником Учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей либо должностных (трудовых) обязанностей иных работников Учреждения, о которых работнику Учреждения стало известно.

3.1.4. Принимать меры по недопущению (предупреждению) любой возможности возникновения конфликта интересов;

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

3.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Должностные лица Учреждения обязаны:

3.2.1. Обеспечивать соблюдение принципов и требований настоящего Положения работниками Учреждения, находящимися в их непосредственном подчинении.

3.2.2. Поддерживать культуру открытого общения, при которой работники Учреждения знают и понимают свои должностные (трудовые) обязанности, своевременно уведомляют начальника Учреждения о потенциальном конфликте интересов, свободно информируют уполномоченных работников Управления безопасности о сомнениях и проблемах, связанных с противодействием коррупции, профилактикой и урегулированием конфликта интересов.

3.2.3. Обеспечивать доведение до уполномоченных работников Управления безопасности сведений о наличии и (или) предпосылках к возникновению у работников, находящихся в их непосредственном подчинении, конфликта интересов.

3.2.4. Обеспечивать реализацию рекомендаций Управления безопасности и решений Комиссии по урегулированию конфликта интересов в Учреждении (далее – Комиссия).

3.3. Уполномоченные работники Управления безопасности обязаны:

3.3.1. Осуществлять меры по идентификации, анализу возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов.

3.3.2. Консультировать работников Учреждения по вопросам недопущения ситуаций конфликта интересов.

Консультирование работников Учреждения осуществляется в индивидуальном порядке, с фиксацией в Журнале учета консультаций по вопросам противодействия коррупции, которые ведутся положением о реализации в Учреждении профилактических мероприятий в сфере противодействия коррупции».

3.3.3. Обеспечивать реализацию работниками Учреждения процедур раскрытия конфликта интересов.

3.3.4. Осуществлять контроль соблюдения работниками Учреждения требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3.4. Работники Учреждения, являющиеся членами коллегиальных органов Учреждения, и замещающие их лица обязаны:

3.4.1. Учитывать принципы управления конфликтом интересов, установленные настоящим Положением, при принятии решений по вопросам, рассматриваемым коллегиальным органом Учреждения.

3.4.2. Обеспечивать отсутствие у членов коллегиального органа личной заинтересованности (прямой или косвенной), которая приводит или может привести к конфликту интересов, в отношении вопросов, рассматриваемых коллегиальным органом Учреждения.

3.4.3. Обеспечивать доведение (сообщение) сведений о наличии у члена коллегиального органа Учреждения личной заинтересованности (прямой или косвенной), которая приводит или может привести к конфликту интересов, при рассмотрении вопросов коллегиальным органом Учреждения до сведения остальных членов коллегиального органа Учреждения, а также уполномоченных работников Управления безопасности для оценки уровня риска такого конфликта интересов и способов его минимизации. В таком случае член коллегиального органа Учреждения, сообщивший о наличии у него личной заинтересованности (прямой или косвенной), которая приводит или может привести к конфликту интересов, не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса.

3.4.4. Не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, рассматриваемым коллегиальным органом Учреждения, в случае наличия у члена коллегиального органа личной заинтересованности (прямой или косвенной), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4. Предпосылки возникновения конфликта интересов

Наиболее вероятные ситуации, при которых личная заинтересованность работников Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее и объективное исполнение ими должностных (трудовых) обязанностей, могут быть связаны со следующими обстоятельствами:

– прямая (непосредственная) подчиненность между работником Учреждения и его родственниками;

– осуществление работниками Учреждения отдельных контрольных функций в отношении сторонних организаций (контрагентов), в которых работают их родственники;

– выполнение оплачиваемой работы в сторонних организациях;

– наличие имущественных обязательств и судебных разбирательств;

– участие в проведении государственной экспертизы и выдаче заключений;

– получение подарков в связи с исполнением должностных (трудовых) обязанностей.

5. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов

5.1. Конфликт интересов при принятии кадровых решений возникает, если работник Учреждения обладает полномочиями по подготовке или принятию кадровых решений в отношении лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве и иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения:

5.1.1. Работник Учреждения участвует в принятии решения о приеме на работу нового работника Учреждения, при этом кандидатом является родственник (свойственник) или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника.

5.1.2. Работник Учреждения участвует в принятии решения об изменении должностных (трудовых) обязанностей другого работника Учреждения, находящегося с ним в близком родстве или свойстве.

5.1.3. Работник Учреждения участвует в принятии решений по установлению размера премиальных выплат в отношении родственника или свойственника, работающего в Учреждении.

5.1.4. Работник Учреждения участвует в оценке исполнения должностных (трудовых) обязанностей родственника (свойственника) или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения, работающего в Учреждении.

5.1.5. Работник Учреждения участвует в принятии решения о повышении / понижении в должности родственника (свойственника) или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения, работающего в Учреждении.

5.1.6. Работник Учреждения участвует в принятии решения о назначении проверки или применении взыскания в отношении родственника (свойственника) или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения, работающего в Учреждении.

5.2. Конфликт интересов с участием работников Учреждения возникает или может возникнуть в следующих случаях:

5.2.1. Работник Учреждения одновременно совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие ему использовать свои должностные (трудовые) обязанности с целью получения личной выгоды.

5.2.2. У работника Учреждения существует доступ к конфиденциальной информации, которая не требуется для исполнения его должностных (трудовых) обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды.

5.2.3. Работник Учреждения, его родственник (свойственник) или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность, выполняет (намеревается выполнять) оплачиваемую работу (работу по совместительству и (или) по гражданско-правовому договору) в иной организации, при этом выполнение такой работы влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником Учреждения должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

5.2.4. Работник Учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений с организацией, которая имеет финансовые или имущественные обязательства перед работником Учреждения, его родственниками (свойственниками) или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

5.2.5. Работник Учреждения, его родственники (свойственники) или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения, получает подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник Учреждения выполняет контрольные функции.

5.2.6. Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

5.3. Конфликт интересов между работниками Учреждения состоит в создании препятствий одним работником Учреждения другому работнику Учреждения в исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей с целью получения личной выгоды.

5.4. Конфликт интересов при выдаче разрешений возникает, если работник Учреждения участвует в проведении государственной экспертизы, выдаче заключений, и при этом такие действия затрагивают интересы самого

работника Учреждения, его родственников (свойственников) или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения:

5.4.1. Работник Учреждения участвует в проведении государственной экспертизы (назначен на проект), выдаче заключений. За заключением обращается организация, в которой работник Учреждения ранее осуществлял трудовую деятельность и принимал участие в разработке проектной документации, поступившей в Учреждение для проведения государственной экспертизы.

5.4.2. Работник Учреждения участвует в проведении государственной экспертизы (назначен на проект), выдаче заключений. За заключением обращается организация, в которой в настоящее время работает родственник или свойственник работника Учреждения, принимавший участие в разработке документации, поступившей в Учреждения для проведения государственной экспертизы.

5.5. Конфликт интересов работников Учреждения с проектными, подрядными (субподрядными) организациями, контрагентами, деловыми партнерами, конкурентами Учреждения возникает или может возникнуть в следующих случаях:

5.5.1. Работник Учреждения в ходе исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей отдает предпочтение интересам одного контрагента в ущерб интересам другого контрагента с целью получения личной выгоды.

5.5.2. Работник Учреждения отдает предпочтение собственным интересам в ущерб интересам контрагента с целью получения личной выгоды.

5.5.3. Работник Учреждения в ходе исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей принимает решения, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду его родственникам (свойственникам) или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

5.5.4. Работник Учреждения, его родственник (свойственник) или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

5.5.5. У работника Учреждения, его родственников (свойственников) или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения, имеются финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

5.5.6. Работник Учреждения, его родственники (свойственники) или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника Учреждения, получают материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

5.6. Конфликт интересов Учреждения с третьими лицами возникает, если работник Учреждения является работником / конечным бенефициаром / должностным лицом организации/индивидуального предпринимателя, и исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей вследствие занятости в деятельности указанной организации/индивидуального предпринимателя или участия/владения этой организацией приводит к противоречию между интересами Учреждения и интересами этих организаций/индивидуальных предпринимателей.

5.7. Конфликт интересов при осуществлении закупок возникает, если работник Учреждения участвует в обосновании необходимости закупки у единственного поставщика, подготовке закупочной документации, выборе победителя закупочной процедуры, приемке закупаемых товаров и услуг, и при этом одним из возможных поставщиков является связанное с ним лицо, в том числе:

5.7.1. Одним из участников закупки является организация, от которой родственник или друг работника Учреждения, являющегося членом закупочной комиссии, получает доход.

5.7.2. Работник Учреждения принимает решения о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которые он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения, обладает исключительными правами.

5.7.3. Работник Учреждения участвует в определении победителя закупочной процедуры, при этом его родственник или свойственник работает/является владельцем организации, участвующей в закупочной процедуре, дочерней или подконтрольной одному из участников закупки.

5.7.4. Работник Учреждения разрабатывает критерии определения победителя закупочной процедуры, при этом его родственник (свойственник) владеет компанией (возглавляет, работает в ней), соответствующей разработанным критериям.

5.7.5. Работник Учреждения отвечает за приемку товаров или услуг, при этом поставщиком является организация, от которой работник Учреждения или связанные с работником Учреждения лица получают доход.

5.7.6. Работник Учреждения участвует в определении победителя закупочной процедуры, одним из участников которой является организация,

у которой существуют финансовые обязательства перед работником Учреждения.

5.8. Конфликт интересов при управлении государственным имуществом возникает, если работник Учреждения принимает решение (или участвует в подготовке такого решения) в отношении государственного имущества, и при этом такое решение затрагивает интересы самого работника Учреждения или связанных с ним лиц:

5.8.1. Работник Учреждения участвует в принятии решений о предоставлении государственного имущества в пользование физическим или юридическим лицам, при этом потенциальным арендатором является родственник работника Учреждения или связанная с ним организация.

5.8.2. Работник Учреждения осуществляет контроль за выполнением условий договора аренды, заключенного Учреждением с организацией, от которой получает доход родственник работника Учреждения.

5.9. Приведенные примеры не исчерпывают все возможные ситуации конфликта интересов, возникающие в процессе осуществления Учреждением своей деятельности.

Работники Учреждения должны самостоятельно оценить наличие личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях, с последующим соблюдением процедуры раскрытия сведений о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов.

6. Меры по предупреждению конфликта интересов

6.1. Основными мерами по предупреждению конфликта интересов в Учреждении являются:

6.1.1. Строгое соблюдение требований нормативных правовых актов Российской Федерации, устава и внутренних документов Учреждения в сфере противодействия коррупции, профилактики и урегулирования конфликта интересов.

6.1.2. Централизация учета информации об аффилированных лицах, инсайдерах Учреждения.

6.1.3. Разграничение прав доступа к конфиденциальной информации, получаемой работниками Учреждения при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

6.1.4. Обеспечение исполнения работниками Учреждения должностных (трудовых) обязанностей в отношении работы с конфиденциальной информацией.

6.1.5. Контроль и мониторинг доступа работников Учреждения к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

6.1.6. Своевременное уведомление (информирование) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.1.7. Информирование работниками Учреждения (в том числе анонимного) непосредственного руководителя и (или) Управление безопасности в случае выявления нарушений действующего законодательства, внутренних нормативных актов Учреждения в сфере противодействия коррупции, фактов злоупотреблений, несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения.

6.1.8. Запрет на использование работниками Учреждения своего должностного положения с целью обеспечения участия Учреждения в закупках товаров (работ, услуг) у юридических лиц, в которых они являются руководителями или владельцами.

6.1.9. Запрет на использование должностного положения для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера.

6.1.10. Осуществление работником Учреждения деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, работа по совместительству, выполнение иной оплачиваемой работы, владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) при условии своевременного раскрытия и урегулирования (при необходимости) конфликта интересов.

6.1.11. Уведомление (информирование) о каждом факте работы по совместительству и (или) по гражданско-правовому договору в соответствии с Кодексом профессиональной этики и делового поведения работников Учреждения.

6.1.12. Осуществление реагирования по каждому факту негативной информации об Учреждении, полученной из средств массовой информации или иных источников.

6.1.13. Информирование уполномоченных работников Управления безопасности о каждом случае возникновения у работников Учреждения в период их работы в Учреждении связей близкого родства или свойства с другими работниками Учреждения или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, посредством ежегодного заполнения и предоставления декларации конфликта интересов.

6.1.14. Проведение заседаний коллегиальных органов Учреждения с учетом обеспечения принципа минимизации риска конфликта интересов при принятии решений.

6.1.15. Рассмотрение информации в отношении кандидатов на трудоустройство, работников Учреждения при переводе на другую работу (перемещении) при наличии их согласия, контрагентов с целью определения возможности возникновения у них конфликта интересов.

6.1.16. Развитие культуры в области управления конфликтом интересов, в том числе информирования, проведение обучающих мероприятий, тренингов и консультаций работников Учреждения по вопросам управления конфликтом интересов.

6.2. Перечень мер по предупреждению конфликта интересов в Учреждении не является исчерпывающим, могут использоваться и иные меры.

7. Выявление конфликта интересов и процедура его раскрытия работниками Учреждения

7.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Учреждения в ходе своей текущей деятельности.

7.2. Основные методы выявления конфликта интересов:

7.3.1. Проверка/анализ/оценка уполномоченными работниками Управления безопасности информации о конфликте интересов, поступившей от работников Учреждения, контрагентов, иных физических и (или) юридических лиц.

7.3.2. Анализ/оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых уполномоченными работниками Управления безопасности, органами внешнего контроля (надзора).

7.3.3. Самостоятельное выявление работниками Учреждения конфликта интересов с последующим обязательным уведомлением (декларированием) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

7.3. Список не является исчерпывающим, могут использоваться и иные методы выявления конфликта интересов.

7.4. После выявления конфликта интересов сведения о конфликте интересов подлежат раскрытию.

7.5. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия возникшего (реального) или потенциального конфликта интересов:

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

– разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов;

– раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе ежегодного заполнения декларации конфликта интересов.

7.6. Обязательному раскрытию подлежат следующие сведения:

– об осуществлении работниками деятельности вне Учреждения, включая участие в уставных капиталах третьих лиц, участии в органах управления третьих лиц, в том числе в ревизионных комиссиях, осуществлении предпринимательской деятельности, работе по совместительству;

– о факте поступлении предложений работнику об участии в органах управления и (или) уставных капиталах третьих лиц или работе по совместительству;

– о совместной работе родственников в Учреждении, в том числе о совместном участии родственников в коллегиальных органах;

– об участии близких родственников работника в уставных капиталах и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности в случаях, когда указанные организации являются конкурентами, клиентами, контрагентами Учреждения, и при изменении данных обстоятельств;

– об иных случаях, способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального.

7.7. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу, назначении на новую должность осуществляется (при необходимости) в рамках проведения уполномоченными работниками Управления безопасности собеседования в устной форме с последующей фиксацией результатов в письменном виде. В ходе собеседования:

– определяется наличие у гражданина (кандидата) личных интересов, которые могут воспрепятствовать надлежащему исполнению им должностных (трудовых) обязанностей;

– устанавливается наименование эмитентов акций и иных ценных бумаг, находящихся в собственности гражданина (кандидата) и (или) его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей или лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве;

– определяется наличие иной оплачиваемой работы;

– предоставляются сведения о месте работы супруга (супруги) гражданина (кандидата), близких родственников и иная информация,

направленная на выявление конфликта интересов или возможности его возникновения.

7.8. Разовое раскрытие сведений при возникновении ситуаций конфликта интересов или возможности его возникновения осуществляется путем заполнения по форме и предоставления (направления) уведомления на имя начальника Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление), в порядке и сроки, которые установлены приказом Учреждения, определяющим порядок предоставления такого Уведомления.

В целях своевременного выявления и принятия мер по урегулированию конфликта интересов для Учреждения и работника Учреждения приоритетным способом считается факт самостоятельной и своевременной подачи работником Уведомления.

В случае если работник Учреждения столкнулся с ситуацией, не указанной в настоящем Положении, и у него возникло сомнение относительно определения возникшей ситуации как конфликта интересов или возможности его возникновения, работнику Учреждения необходимо обратиться за консультацией в Управление безопасности.

7.9. Ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в порядке и сроки, установленные приказом Учреждения, определяющим порядок предоставления работниками Учреждения, занимающими должности, включенные в перечень должностей Учреждения, связанных с высоким коррупционным риском, деклараций конфликта интересов.

7.10. Полученная в соответствии с пунктами 7.7–7.9 настоящего Положения информация рассматривается, проверяется и анализируется уполномоченными работниками Управления безопасности с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы их урегулирования.

При изучении обстоятельств, имеющих значение для последующей правильной квалификации сложившейся ситуации, уполномоченный работник Управления безопасности:

7.10.1. Вправе:

– проводить беседу с работником (кандидатом) для получения пояснений (причины конфликта интересов, предложения и способы их преодоления и др.);

– запрашивать и получать в отношении работника Учреждения дополнительную информацию, сведения и документы, материалы, имеющие значение для изучения обстоятельств;

– привлекать непосредственного руководителя работника к рассмотрению ситуации и получать от него официальную позицию (мнение).

7.10.2. Обязан:

– соблюдать профессиональную этику и конфиденциальность;

– быть независимым, принципиальным и объективным;

– обеспечивать сохранность документов и материалов;

– обеспечивать обоснованность выводов по результатам изучения и анализа полученной информации.

7.11. По итогам полученной в соответствии с пунктами 7.7–7.9 настоящего Положения информации уполномоченный работник Управления безопасности готовит заключение о наличии или отсутствии обстоятельств, характеризующих ситуацию в качестве конфликта интересов или возможности его возникновения, в котором содержатся рекомендуемые для применения работником Учреждения меры и мероприятия по предупреждению или разрешению конфликта интересов либо сведения о направлении материалов Комиссии.

7.12. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется Учреждением в конфиденциальном порядке.

8. Урегулирование возникшего конфликта интересов

8.1. Обязанность принимать меры по урегулированию конфликта интересов возлагается:

– на работников Учреждения;

– на Учреждение.

8.2. Способы урегулирования конфликта интересов Учреждением:

– ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

– постоянное или временное отстранение (отвод) работника Учреждения от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов такого работника;

– изменение должностных (трудовых) обязанностей и полномочий работника Учреждения;

– временное отстранение работника Учреждения от должности, если его личные интересы входят в противоречие с его должностными (трудовыми) обязанностями;

– перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую исполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– передача работником Учреждения принадлежащих ему ценных бумаг, акций (долей участия в установленном капитале организации), являющихся основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление либо добровольное отчуждение ценных бумаг;

– отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

8.3. Перечень способов урегулирования конфликта интересов, указанный в пункте 8.2 настоящего Положения, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта интересов. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работников Учреждения и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб законным интересам Учреждения.

8.4. Меры, направленные на урегулирование конфликта интересов, принимаемые работником Учреждения, осуществляются:

8.4.1. По собственной инициативе:

– заявление в простой письменной форме самоотвода. Заявление работника Учреждения о самоотводе предоставляется на имя непосредственного руководителя либо функционального руководителя работника. Самоотвод работник Учреждения обязан заявить до начала исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей, которые приводят или могут привести к конфликту интересов, и при наличии мотивированного основания для такого самоотвода. При заявлении самоотвода работник Учреждения обязан проинформировать уполномоченное лицо, назначившее его на проект в соответствии с установленном в Учреждении порядком, непосредственного руководителя либо функционального руководителя о наличии (отсутствии) личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также о предоставлении (непредоставлении) в Управление безопасности Уведомления, в котором изложены обстоятельства, послужившие основанием для самоотвода;

– отказ от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов;

– передача принадлежащих ему ценных бумаг (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление, если владение ими приводит или может привести к конфликту интересов.

8.4.2. На основании предложений и рекомендаций Управления безопасности.

8.4.3. На основании решения Комиссии.

9. Ответственность работников Учреждения

9.1. Непринятие работником Учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он являлся, а также за нераскрытие информации о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов, в том числе неуведомление начальника Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, может повлечь применение к работнику мер дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за несоблюдение требований настоящего Положения, а также за действия (бездействия) подчиненных (подконтрольных) им лиц, нарушающих эти требования с их ведома либо попустительства.