



Контрактное агентство Архангельской области

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПО ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКУПОК»**

ПРИКАЗ

от 17 июля 2015 г. № 34/од

г. Архангельск

**Об утверждении Положения о конфликте интересов работников
государственного бюджетного учреждения Архангельской области
«Региональный центр по организации закупок»**

Во исполнение Плана мероприятий по противодействию коррупции в государственном бюджетном учреждении Архангельской области «Региональный центр по организации закупок» на 2015-2016 годы **приказываю:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников государственного бюджетного учреждения Архангельской области «Региональный центр по организации закупок» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

Е.Г. Каминская

Е.Г. Каминская

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
работников государственного бюджетного учреждения
Архангельской области «Региональный центр по организации закупок»**

Положение о конфликте интересов работников государственного бюджетного учреждения Архангельской области «Региональный центр по организации закупок» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников государственного бюджетного учреждения Архангельской области «Региональный центр по организации закупок» (далее – учреждение).

1.2. Основной задачей положения о конфликте интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Используемые понятия и определения:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организаций, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам организаций, и (или) деловой репутации учреждения, работником которого он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей,

иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов – это локальный акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Действие положения о конфликте интересов распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

II. Основные принципы, порядок раскрытия конфликта интересов и его урегулирование

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении 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 урегулирование;

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

соблюдение 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.

2.2. Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.3. Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

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.

2.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

2.5. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

2.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение 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.

2.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

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.

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.

III. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

3.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

заместитель руководителя;

начальники отделов;

лицо, ответственное за организацию работы по предупреждению коррупционных и иных правонарушений в учреждении;

документовед.

3.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

3.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

3.4. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии возможно по его желанию.

3.5. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

3.6. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

3.7. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.
