



ПРАВИТЕЛЬСТВО СЕВАСТОПОЛЯ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКСПЕРТИЗА ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ»**

ПРИКАЗ

«31» августа 2023 г.

№ 139-АХ/2023

Об утверждении локальных нормативных актов в сфере урегулирования конфликта интересов в Государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза города Севастополя»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза города Севастополя» согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в сфере закупок в Государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза города Севастополя» согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Начальнику отдела комплексного обеспечения экспертной деятельности управления экспертизы Плотниковой А.В. ознакомить работников ГАУ «Госэкспертиза г. Севастополя» с данным приказом.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

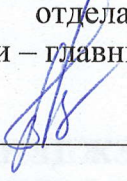
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за заместителем руководителя по безопасности Овечко О.А.

Исполняющий обязанности руководителя

О.Ю. Слободянюк

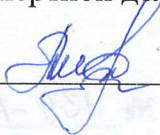
ПОДГОТОВЛЕНО

Начальник отдела бухгалтерского учета
и отчетности – главный бухгалтер


Т Арабан В.М.

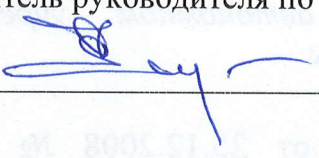
СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела комплексного обеспечения
экспертной деятельности


Плотникова А.В.

ОЗНАКОМЛЕНЫ

Заместитель руководителя по безопасности


Овечко О.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза
города Севастополя»

Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственного автономного учреждения города Севастополя «Государственная экспертиза города Севастополя» (далее — Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативно правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников Государственного автономного учреждения города Севастополя «Государственная экспертиза города Севастополя» (далее учреждение), при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

В настоящем Положении используются следующие понятия:

Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам;

Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, по существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением

сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в учреждении

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок приема денег у клиентов бухгалтерией учреждения;
- работник учреждения, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;
- работник учреждения небескорыстно использует возможности клиентов учреждения, их законных представителей и родственников;
- работник учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник учреждения рекламирует клиентам учреждения организации, оказывающие любые платные услуги
- работник учреждения рекомендует клиентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- 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.
- работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- - 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.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые

функции, принимаемые деловые решения.

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 организации 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. В учреждении установлены следующие виды 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации комиссия по противодействию коррупции учреждения может прийти к следующим выводам:

1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2. Конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

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

- заместитель директора учреждения,
- лицо, ответственное за противодействие коррупции.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Соблюдение Положения и ответственность

1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

3. Руководители учреждения обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников.

3. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, по существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в сфере закупок в Государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза города Севастополя»

1. Цели и задачи принятия Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в сфере закупок в Государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза города Севастополя»

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в сфере закупок в Государственном автономном учреждении «Государственная экспертиза города Севастополя» (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральными законами от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее — Федеральный закон №273-ФЗ) и от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц (далее — Федеральный закон № 223-ФЗ).

1.2. Цель принятия Положения: осуществление качественной работы, направленной на выявление личной заинтересованности сотрудников при осуществлении закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.3. Задачи принятия Положения: профилактика и предупреждение правонарушений в сфере закупок.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Руководитель Государственного автономного учреждения «Государственная экспертиза города Севастополя» (далее — ГАУ «Госэкспертиза г.Севастополя») либо лицо, его замещающее.

2.2. Члены комиссии по закупкам ГАУ «Госэкспертиза г.Севастополя».

2.3. Специалисты, привлеченные для проведения экспертизы результатов исполнения договоров.

2.4. Специалисты структурных подразделений ГАУ «Госэкспертиза г.Севастополя», участвующие в описании и составлении технического задания объекта закупки.

3. Основные используемые понятия и определения

3.1. Под конфликтом интересов в сфере закупок (между участником закупки и заказчиком) понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, главный специалист по закупкам состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом

хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, участниками закупки, либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями для целей настоящей статьи понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества.

3.2. 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) лицом, указанным в понятии «конфликт интересов», 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 лицо, указанное в понятии «конфликт интересов», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (в соответствии с частью 2 статьи 10 Федерального закона №273-ФЗ).

Личная заинтересованность должностного лица может быть обусловлена возможностью получения доходов (включая доходы, полученные в виде имущественной выгоды), а также иных выгод.

4. Принцип раскрытия и урегулирования конфликта интересов в сфере закупок

4.1. Мероприятия, которые используются для урегулирования конфликта интересов в сфере закупок делятся на:

- профилактические мероприятия, которые осуществляет отдел комплексного обеспечения экспертной деятельности;
- аналитические мероприятия, которые осуществляет отдел бухгалтерского учета и отчетности.

4.2. К профилактическим относятся следующие мероприятия:

4.2.1. Проведение консультативно-методических совещаний с сотрудниками, участвующими в осуществлении закупок не реже одного раза в год, о следующем:

- понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;
- обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- порядок привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов;

- порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести или приводит к конфликту интересов;

- ответственность за неисполнение сотрудником обязанности уведомления о возникновении конфликта интересов.

4.2.2. Составление базы типовых ситуаций, содержащих факты наличия личной заинтересованности (возможного наличия личной заинтересованности) в сфере закупок.

4.3. К аналитическим мероприятиям относятся следующие мероприятия:

4.3.1. Определение критериев выбора закупок, в отношении которых уделяется повышенное внимание. К такому критерию относятся закупки, осуществляемые ГАУ «Госэкспертиза г.Севастополя», начальная максимальная цена которых превышает 1 млн. рублей.

4.3.2. Осуществление выборочного анализа информации о сотрудниках, участвующих в закупочной деятельности ГАУ «Госэкспертиза г.Севастополя», а также поставщиков (подрядчиков, исполнителей), определенных по результатам закупок, с учетом подпункта 4.3.1 настоящего Положения.

В целях выявления личной заинтересованности сотрудников, которая приводит или может привести к конфликту интересов, отделу бухгалтерского учета и отчетности обобщить следующую информацию:

- информация, содержащаяся в реестре заключенных договоров;
- информация, содержащаяся в реестре контрагентов;
- документация, связанная с планированием закупки;
- документация об осуществлении закупки;
- иная сопутствующая информация.

По письменному запросу отдела бухгалтерского учета и отчетности подразделение, ответственное за профилактику антикоррупционных правонарушений предоставляет необходимую информацию о сотруднике.

4.3.3. По результатам собранной информации отдел бухгалтерского учета и отчетности формирует профиль сотрудника, участвующего в закупочной деятельности.

4.3.4. Осуществление анализа информации о поставщиках (подрядчиках, исполнителях), определенных по результатам закупок. К такой информации относится:

- информация, полученная от структурных подразделений ГАУ «Госэкспертиза г.Севастополя», участвующих в определении поставщика (подрядчика, исполнителя);
- информация о поставщиках (подрядчиках, исполнителях), размещенная в сети «Интернет» на сайте: <http://zakupki.gov.ru>;
- информация о поставщиках (подрядчиках, исполнителях), представленная в заявке на участие в электронной процедуре закупки.

Анализу и обобщению для формирования профиля поставщика (подрядчика, исполнителя) подлежит следующая информация:

- наименование, фирменное наименование (при наличии), место нахождения (для юридического лица), почтовый адрес участника закупки, идентификационный номер налогоплательщика (при наличии) учредителей, членов коллегиального исполнительного органа, лица, исполняющего функции единоличного исполнительного органа участника закупки, фамилия, имя, отчество (при наличии), паспортные данные, место жительства (для физического лица), номер контактного телефона;

- выписка из единого государственного реестра юридических лиц или засвидетельствованная в нотариальном порядке копия такой выписки (для юридического лица), выписка из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей или засвидетельствованная в нотариальном порядке копия такой выписки (для индивидуального предпринимателя), копии документов, удостоверяющих личность (для иного физического лица), надлежащим образом заверенный перевод на русский язык документов о государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя в соответствии с законодательством соответствующего государства (для иностранного лица);

- документ, подтверждающий полномочия лица на осуществление действий от имени участника закупки - юридического лица (копия решения о назначении или об избрании либо копия приказа о назначении физического лица на должность, в соответствии с которыми такое физическое лицо обладает правом действовать от имени участника закупки без доверенности), и иные связанные с данной обязанностью документы; - копии учредительных документов участника закупки (для юридического лица);

- иные представленные участником закупки документы.

4.3.5. По результатам собранной информации финансово-бухгалтерскому отделу сформировать профили поставщиков (подрядчиков, исполнителей), определенных по результатам закупок.

4.3.6. Осуществление выборочного анализа информации о единственном поставщике (подрядчике, исполнителе) по заключенному договору, цена которого превышает 200,0 тыс. рублей.

4.3.7. Осуществление анализа, поступающих в ГАУ «Госэкспертиза г. Севастополя» и содержащих замечания писем уполномоченных органов в сфере закупок.

4.3.8. По результатам сформированных профилей сотрудников и поставщиков (подрядчиков, исполнителей) отделу бухгалтерского учета и отчетности необходимо провести перекрестный анализ имеющейся в их распоряжении информации для выявления личной заинтересованности сотрудников.

5. Действия сотрудников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов и порядок их осуществления

5.1. При принятии решений по вопросам осуществления закупок и выполнении своих обязанностей руководствоваться интересами ГАУ «Госэкспертиза г. Севастополя» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

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

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

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов (декларирования)

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется добровольно любым способом, в том числе путем сообщения:

- посредством телефонной связи;
- на электронную почту;
- в письменном виде.

6.2. В случае выявления нарушений конфликта интересов (в том числе по средством перекрестного анализа профилей сотрудников и поставщиков (подрядчиков, исполнителей), то об указанном факте незамедлительно информируется руководитель ГАУ «Госэкспертиза г. Севастополя».

6.3. Способы разрешения конфликта интересов:

- добровольный отказ сотрудника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам закупок, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;

- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с закупками, которые не могут привести к конфликту интересов.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7. Меры ответственности

7.1. Сотрудники за совершение коррупционных правонарушений в сфере закупок несут административную, гражданско-правовую, дисциплинарную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В целях недопущения конфликта интересов при осуществлении закупок для обеспечения нужд ГАУ «Госэкспертиза г. Севастополя» сотрудникам рекомендовано руководствоваться критериями, согласно которым определяется наличие конфликта интересов между участником

закупки и заказчиком и которые изложены в подпункте 8 пункта 8.1.1 раздела 8.1 Положения о закупке товаров, работ и услуг ГАУ «Госэкспертиза г. Севастополя».

8. Методы минимизации коррупционных рисков

Минимизация коррупционных рисков либо их устранение достигается различными методами. К данным мероприятиям можно отнести:

1. осознание всеми субъектами закупок проблемы коррупции как угрозы национальной безопасности;

2. строгое соблюдение норм законодательства Российской Федерации, регулирующего закупочную деятельность;

3. формирование внутренних локальных актов и распорядительных документов, направленных на внедрение эффективного механизма по профилактике и пресечению коррупционных проявлений в процессе осуществления закупок;

4. обязательное и повсеместное вовлечение в процесс осуществления закупок представителей общественных организаций, независимых (общественных) экспертов;

5. непрерывную комплексную работу с персональным составом комиссий ГАУ «Госэкспертиза г. Севастополя» и главными специалистами по закупкам в целях повышения уровня их квалификации, системного контроля выполнения возложенных на них функций и задач, а также формирования нетерпимости ко всему спектру коррупционных проявлений в сфере закупок.