

Бюджетное учреждение Омской области
«ОМСКИЙ ЦЕНТР КАДАСТРОВОЙ ОЦЕНКИ И ТЕХНИЧЕСКОЙ
ДОКУМЕНТАЦИИ»
(БУ «Омский центр КО и ТД»)

ПРИКАЗ

13 февраля 2026 г.

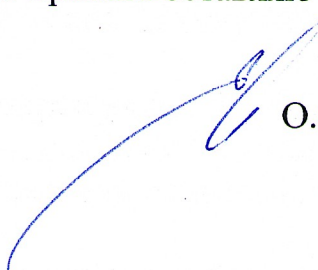
№ 17

Об утверждении положения
о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов работников
бюджетного учреждения Омской области
«Омский центр кадастровой оценки
и технической документации»

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с целью реализации антикоррупционной деятельности в бюджетном учреждении Омской области «Омский центр кадастровой оценки и технической документации» (далее – Учреждение), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников Учреждения, согласно Приложению.
2. Руководителям структурных подразделений ознакомить работников с положением под личную подпись.
3. Начальнику отдела информационных технологий Гладущенко С.В. обеспечить опубликование настоящего приказа на официальном сайте Учреждения.
4. Считать утратившим силу приказ от 09.12.2020 № 105 «Об утверждении положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников бюджетного учреждения Омской области «Омский центр кадастровой оценки и технической документации».
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

 О.С. Ефремова

Приложение

к приказу

БУ «Омский центр КО и ТД»

от 13 февраля 2026 года № 14

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
работников бюджетного учреждения Омской области «Омский центр
кадастровой оценки и технической документации»

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников бюджетного учреждения Омской области «Омский центр кадастровой оценки и технической документации» (далее – положение) разработано с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для бюджетного учреждения Омской области «Омский центр кадастровой оценки и технической документации» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи, принципы, обязанности работников, порядок раскрытия конфликта интересов.

1.3. Настоящее положение – внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. 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.

1.5. Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (размещены на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 28.03.2014 с изменениями от 10.11.2018).

2. Основные понятия и определения

2.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, 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 обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. Под личной заинтересованностью понимается 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, указанным в п. 2.1 настоящего положения, 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, указанный в п. 2.1 настоящего положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, а также на физических и юридических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

4.1. 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 Учреждением.

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

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников 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;

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

раскрывать с момента возникновения реальный или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

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. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются уполномоченные работодателем лица.

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

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;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересом Учреждения;

увольнение работника 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.

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 возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются лица, входящие в состав комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

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 Учреждении.

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. За несоблюдение данного положения работник Учреждения может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.2. Все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.
