|  |
| --- |
| Приложение 3к приказу МКУ «ЦБУ»от 29.06.2020 № 13 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов в МКУ «Центр бухгалтерского учёта»**

# Общие положения

#  1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов МКУ «Центр

# бухгалтерского учёта» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ст.27 Федерального закона от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию интересов в рамках реализации уставных целей и задач учреждения.

1.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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

Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе работающих по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора).

**2. Принципы управления предотвращением**

**и урегулированием конфликта интересов**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов учреждения осуществляется на основании следующих основных принципов:

приоритетное применение мер по предотвращению коррупции;

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;

соблюдения 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.

**3. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием**

 **и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник учреждения при выполнении своих обязанностей обязан:

соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;

руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникши (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов**

**работником учреждения**

4.1. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах является заместитель директора.

4.2 Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Порядок уведомления представителя работодателя работником МКУ «ЦБУ» о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения установлен в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

**5. Механизм предотвращения и урегулирования**

**конфликта интересов в учреждении**

5.1. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

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

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

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника учреждения;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

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

- увольнение работника в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- иные способы.

5.2. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

**6. Ответственность работников учреждения**

**за несоблюдение настоящего Положения**

 6.1. За совершение коррупционных правонарушений руководитель учреждения и работники несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 6.2. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

 Заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.