**Муниципальное казенное учреждение**

**«Центр бюджетного учета» Мантуровского района Курской области**

Юридический адрес (местонахождение) Казенного учреждения:

307000,Курская область, Мантуровский район, село Мантурово, улица Ленина дом 13.( ИНН/КПП 4614008143/ 461401001, ОГРН 1224600005464)

 **ПРИКАЗ**

**от 04 июля 2023г. № 57**

Об утверждении Положения об урегулировании

и предотвращении конфликта интересов работников

муниципального казенного учреждения «Центр

бюджетного учета» Мантуровского района Курской области

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждѐнных Министерством труда и социальной защиты 08.11.2013 года, **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об урегулировании и предотвращении конфликта интересов работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета» Мантуровского района Курской области.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Приказ вступает в силу со дня подписания.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник учреждения |  | Р.В.Елагина |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕН приказом МКУ «Центр бюджетного учета Мантуровского района Курской областиот «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2023 года № \_\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об урегулировании и предотвращении конфликта интересов работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета» Мантуровского района Курской области**

**1.Общие положения**

1.1. Положение о регулировании и предотвращении конфликта интересов работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета» Мантуровского района Курской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.3. Задачами Положения о регулировании и предотвращении конфликта интересов являются:

- содействие в обеспечении соблюдения работниками учреждения требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также исполнения ими обязанностей;

- осуществление в учреждении мер по предупреждению коррупции.

**2. Основные понятия**

2.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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 (служебных) 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) лицом, указанным в подпункте 2.1. раздела 2, 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 подпункте 2.1. раздела 2, 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**

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

**4. Основные принципы управления конфликтом интересов в МКУ «Центр бюджетного учета» Мантуровского района Курской области**

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.

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

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

5.2. Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

5.3. 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.

5.4. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник учреждения.

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

5.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. В итоге этой работы предприятие 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.

5.8. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

- добровольный отказ работника предприятия 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 организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5.9. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. Руководитель учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии.

5.13. Решение по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.14. Решение по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.15. До принятия решения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников руководитель предприятия в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

5.16. Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

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 предприятия;

- 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.

**7. Ответственность**

7.1. Ответственным лицом в предприятии за организацию работы по регулированию и предотвращению конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель учреждения.

7.2. Ответственное лицо за организацию работы по регулированию и предотвращению конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в учреждении;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

 - при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов в соответствии с настоящим Положением;

- организует контроль за состоянием работы на предприятии по урегулированию и предотвращению конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

 7.3. Все работники предприятия несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.