УТВЕРЖДЕНО

приказом генерального директора

КГКУ ЦБУРПОО

от **24.05.2017** № **31**

**Положение об урегулировании конфликта интересов**

1. **Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников краевого государственного казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования» (далее – учреждение), а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.2.Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых функций.

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

1.4. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) - заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником при исполнении трудовых функций доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**2. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров (контрактов, в рамках реализации Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»).

**3.Основные причины и условия конфликта интересов**

3.1. К основным причинам конфликта интересов в учреждении можно отнести следующее:

- нарушение основных требований к служебному поведению работников учреждения;

- невыполнение (ненадлежащее выполнение) работником своих трудовых функций;

- несоблюдение при исполнении трудовых функций прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;

- несоблюдение норм действующего законодательства;

- наличие противоречий между нормативными правовыми актами учреждения и органов власти различного уровня, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, существующие пробелы в правовом регулировании;

- несоблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения;

- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации работника учреждения;

- дискриминация и неодинаковое вознаграждение при выполнении равного объема трудовых функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда;

- непринятие руководителем (всех уровней), уполномоченным лицом, работником мер по предотвращению конфликта интересов;

- неуведомление руководителя учреждения и (или) уполномоченного лица о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов;

- занятие иной оплачиваемой деятельностью без уведомления работодателя при наличии (возможности) конфликта интересов и иные случаи предусмотренные действующим законодательством.

**4. Основные принципы**

**управления конфликтом интересов в учреждении**

4.1. К основным принципам управления конфликтом интересов в учреждении относятся:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и финансовых 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 самостоятельно.

**5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

**и порядок его урегулирования**

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

5.2.Устанавливаются следующие виды 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 в соответствии с положением о порядке уведомления работодателя или уполномоченного лица о фактах обращения в целях склонения работника учреждения к совершению коррупционных нарушений и (или) в случае выявлений фактов коррупционных нарушений».

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

5.4. Для урегулирования конфликта интересов в учреждении руководитель назначает лицо ответственное за урегулирование возникшего 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. 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 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 организации по инициативе работника.

5.5. 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.

5.6.При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наименее строгую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более строгие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если менее строгие 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.

**6. Обязанности работников**

**в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. С целью недопущения конфликтов интересов работники учреждения обязаны:

6.1.1. Руководствоваться и исполнять положения локальных актов учреждения, регулирующих вопросы, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в учреждении.

6.1.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых функций руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и знакомых.

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

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

6.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта.

**7. Конкретные ситуации конфликта интересов в учреждении**

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

7.1.1. Работник учреждения небескорыстно использует возможности руководителей (сотрудников) учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, при проведении в этих учреждениях мероприятий ведомственного контроля.

6.1.2. Нарушение норм профессиональной и деловой этики со стороны работников учреждения в отношении граждан, обратившихся для консультации в рамках деятельности учреждения.

6.1.3. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых функций участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, знакомыми или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

6.1.4. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, знакомыми или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

6.1.5. Работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых функций, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

**8.Ответственность**

8.1.Соблюдение настоящего положения является непременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

8.2.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 и административного или уголовного преследования.