



Республика Карелия
**Государственное казенное учреждение Республики
Карелия «Центр бухгалтерского и аналитического
сопровождения»**
ПРИКАЗ

«02» 08 2022 года

№ 106

Об утверждении Положения о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Республики Карелия «Центр бухгалтерского и аналитического сопровождения»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Республики Карелия «Центр бухгалтерского и аналитического сопровождения» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Ведущему специалисту по кадрам Брусничниковой Марии Александровне:

- обеспечить ознакомление работников с настоящим приказом;
- опубликовать настоящий приказ на официальном сайте Центра.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Ю.А. Данилова

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГКУ РК «ЦБиАС»

от 02.08.2022 № 106

Положение о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Республики Карелия «Центр бухгалтерского и аналитического сопровождения»

1. Общие положения, цели и задачи

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Республики Карелия «Центр бухгалтерского и аналитического сопровождения» (далее — Учреждение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2010 №821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению работников федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», Законом Республики Карелия от 23.07.2008 № 1227-ЗРК «О противодействии коррупции».

1.2 Положение о конфликте интересов (далее — Положение) — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3 Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.4 Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5 Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6 Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений Учреждения.

1.7 Используемые в положении понятия и определения:

конфликт интересов — это 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).

личная заинтересованность работника — заинтересованность работника, связанная с возможностью получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.8 Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении:

- 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.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение директором, работниками Учреждения обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- распределение полномочий между директором, заместителем директора, главным бухгалтером и заместителями главного бухгалтера;
- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: директор Учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций, в которые вовлечены лица и (или) Учреждения, с которыми директор Учреждения и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы.

3. Обязанности руководителя Учреждения и работников по предотвращению конфликта интересов

В целях предотвращения конфликта интересов директор Учреждения и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных нормативных актов Учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;

- при принятии решений по кадровым, организационно-структурным, бухгалтерским, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

- исключить возможность вовлечения директора Учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать достоверность бухгалтерской и иной отчетности;

- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом профессиональной этики работников Учреждения;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1 Работники должны без промедления сообщать о любом конфликте интересов директору Учреждения и ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении с указанием его сторон и сути и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.2 Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

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

- добровольном отказе работника 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;

- пересмотре и изменении должностных обязанностей работника;

- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнении работника из Учреждения по инициативе работника;

– увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

4.5 Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным за профилактику коррупционных правонарушений с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В случае, если ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов, тогда иные способы урегулирования не применяются.

4.6 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятный ущерб интересам Учреждения.

4.7 Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов в Учреждении, утвержденной приказом директора Учреждения от 11.02.2021 № 14.

5. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

5.1 Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики работников.

5.2 За несоблюдение положения о конфликте интересов работник Учреждения может быть привлечен к административной ответственности.