

УТВЕРЖДЕНО
приказом МКУ «Центр бухгалтерского
учета города Чебоксары»
от 06.11.2024 №141-ОД

**Положение
о конфликте интересов работников
МКУ «Центр бухгалтерского учета города Чебоксары»**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МКУ «Центр бухгалтерского учета города Чебоксары» (далее – ЦБУ) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью Положения о конфликте интересов работников ЦБУ (далее по тексту - Положение) является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для ЦБУ.

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

Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в ЦБУ по каким-либо вопросам.

Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

I. Общие положения

1 Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ЦБУ с организациями, которым ЦБУ оказывает услуги по бухгалтерскому обслуживанию (далее – Субъект централизованного учета), с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), с целью профилактики конфликта интересов работников ЦБУ, при котором у работника ЦБУ при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником ЦБУ профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами Заказчиков ЦБУ, а также контрагентов ЦБУ по договорам.

2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в ЦБУ, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ЦБУ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. Круг лиц, попадающих под действие Положения

4. Действие Положения распространяется на всех работников ЦБУ вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для лиц, сотрудничающих с ЦБУ на основе гражданско-правовых договоров.

III. Конкретные ситуации конфликта интересов в ЦБУ

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

6. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников ЦБУ:

- работник ЦБУ получает от Субъекта централизованного учета указания для исполнения, противоречащие законодательству, за вознаграждение и иные материальные блага и преимущества;
- работник ЦБУ получает небезвыгодные предложения от Субъектов централизованного учета, которым он оказывает услуги;
- работник ЦБУ в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- работник ЦБУ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник ЦБУ принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений ЦБУ с организацией, которая имеет перед работником

или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник ЦБУ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

IV. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

7. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЦБУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов ЦБУ и работника ЦБУ при урегулировании конфликта интересов;

защита работника ЦБУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ЦБУ и урегулирован (предотвращен) ЦБУ.

законность действий ЦБУ.

8. Формы урегулирования конфликта интересов работников ЦБУ должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

VI. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ЦБУ и его урегулирования

9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ЦБУ.

В ЦБУ установлены следующие виды 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.

10. 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.

11. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель ЦБУ гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

12. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ЦБУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

13. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

- 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 ЦБУ 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 интересами ЦБУ;

- увольнение работника из ЦБУ 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.

14. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ЦБУ и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

15. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

16. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ЦБУ.

VII. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

17. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом ЦБУ, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю ЦБУ.

18. Руководитель ЦБУ рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для ЦБУ рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

19. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем ЦБУ и должностным лицом ЦБУ, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

20. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника ЦБУ к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ЦБУ 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 ЦБУ;
- перевод работника ЦБУ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника ЦБУ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ЦБУ;
- увольнение работника ЦБУ в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника ЦБУ в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

21. По письменной договоренности ЦБУ и работника ЦБУ, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

22. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника ЦБУ,

вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам ЦБУ.

VIII. Обязанности работника ЦБУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

23. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник ЦБУ обязан:

- руководствоваться интересами ЦБУ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

IX. Соблюдение Положения и ответственность

24. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника ЦБУ, независимо от занимаемой должности.

25. 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.

Руководители ЦБУ всех уровней обязаны подавать работникам и заказчикам, контрагентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

ЦБУ доводит требования данного Положения до всех своих работников, заказчиков и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие заказчики и контрагенты ЦБУ будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с ЦБУ, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы ЦБУ в отношениях с третьими сторонами.

Приложение
к Положению о конфликте интересов
работников МКУ «Центр бухгалтерского
учета города Чебоксары»

(ФИО и должность

непосредственного начальника)

ФИО работника, заполнившего

декларацию, должность)

**Декларация
о конфликте интересов**

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется его непосредственным начальником. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке начальником в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования учреждения. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился (-лась) с Кодексом этики и служебного поведения работников МКУ «Центр бухгалтерского учета города Чебоксары», Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов работников МКУ «Центр бухгалтерского учета города Чебоксары», Положением информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в МКУ «Центр бухгалтерского учета города Чебоксары», Правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в МКУ «Центр бухгалтерского учета города Чебоксары».

(подпись работника)

ФИО работника, заполнившего Декларацию	
Должность:	
Дата заполнения:	30.06.2021года
Декларация охватывает период времени	с 01.01.2021 года по настоящее время

Сведения по совмещаемой работе в иных организациях по трудовому договору или по договорам гражданско-правового характера.

Наименование организации или индивидуального предпринимателя	
Должность:	

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы.

При заполнении Декларации учитывается, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных братьев и сестер.

Сведения по членам семьи декларанта

[illegible]

Раздел 1

Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В другой компании, находящейся в гражданско-правовых отношениях с учреждением (контрагенте, подрядчике, и т.п.)?

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность заключить договора (контракт, соглашение) с учреждением или ведет с ней переговоры?

1.3. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте учреждения?

1.4. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением?

2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа учреждения, уполномоченного разрешать конфликты интересов?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также иными работниками, уполномоченными принимать управленческие решения от имени юридического лица:

3.1. В компании, находящейся в гражданско-правовых отношениях с учреждением?

3.2. В компании, которая ищет возможность заключить договора (контракты, соглашения) с учреждением, или ведет с ней переговоры?

3.3. В компании-конкуренте учреждения?

3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с учреждением?

4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует или пересекается непосредственным образом с интересами учреждения в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами?

Личные интересы и честное ведение хозяйственной деятельности

5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица учреждения (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на хозяйственную деятельность между учреждением и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с учреждением?

7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи учреждения, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на хозяйственную деятельность между учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные учреждению, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные учреждением?

Взаимоотношения с государственными (муниципальными) служащими

8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному (муниципальному) служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения деятельности или приобретения новых возможностей для деятельности учреждения?

Инсайдерская информация

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие учреждению и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для учреждения во время исполнения своих обязанностей?

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу (за исключением органов государственной и муниципальной власти) какую-либо иную связанную с учреждением информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы учреждения

11. Использовали ли Вы средства учреждения, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации учреждению или вызвать конфликт с интересами учреждения?

12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в учреждении (например, работа по совместительству, деятельность в качестве индивидуального предпринимателя), которая противоречит требованиям учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны ресурсов и информации, являющимися собственностью учреждения?

Закупки в учреждении

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организациях в составе контрактной службы, комиссии по осуществлению закупок или в организациях, принимавших участие или участвующие в закупках, проводимых учреждением?

_____,
если да, то раскройте информацию _____

Равные права работников

14. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в учреждении, в том числе под Вашим прямым руководством?

15. Работает ли в учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

16. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в учреждение; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Подарки и деловое гостеприимство

17. Нарушали ли Вы требования Регламента обмена подарками и знаками делового гостеприимства?

Другие вопросы

18. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

(подпись работника)

Решение непосредственного руководителя в соответствии со структурой управления учреждением (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами учреждения	
Я ограничил работнику доступ к информации учреждения, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе учреждения за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О, должность, подпись)