

**Управление образования администрации муниципального
образования Мурашинский муниципальный округ
Кировской области**

ПРИКАЗ

10.03.2025

№19 п.5

**Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов в управлении образования администрации
муниципального образования Мурашинский муниципальный округ
Кировской области**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов управления образования администрации муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области (далее – Управление образования Мурашинского округа)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Управлении образования Мурашинского округа (далее – Положение) согласно приложению №1.
2. Приказ вступает в силу с момента подписания.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования
Мурашинского округа



Т.М.Даровских

УТВЕРЖДЕНО

приказом Управления образования
Мурашинского округа от
10.03.2025 № 19 п.5

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
Управления образования Мурашинского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее — Положение) разработано в соответствии с требованием законодательства о противодействии коррупции.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников Управления образования Мурашинского округа (далее — учреждение) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Используемые в Положении термины и определения:

Конфликт интересов - 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 - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником, 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Цели и задачи положения

2.1. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение в учреждении конфликта интересов в деятельности своих работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения

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

3. Основные принципы управления конфликта интересов в учреждении

3.1. В основу работы по управлению конфликта интересов в учреждении положены следующие принципы:

3.1.1.обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2.индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.1.3.конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

4.1. В учреждении устанавливаются 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

4.3. Учреждение гарантирует конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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 следующие способы его разрешения:

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; временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов; интересами учреждения;

увольнение работника из учреждения 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.

4.5. 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. 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. Обязанность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Работник обязан:

при возникшем конфликте интересов или при возможности его возникновения обязан незамедлительно (не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно) лично представить работодателю в письменном виде уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения — 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.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в учреждении являются: директор Учреждения, лицо, ответственное за работу по противодействию в Учреждении. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов, созданной в учреждении.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

7.1. Работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.