

Муниципальное казённое учреждение  
«Управление образования  
Олекминского района»  
Республики Саха (Якутия)



Саха Өрөспүүбүлүкэтин  
«Өлүөхүмэ оройуонун  
үөрэҕин салалтата»  
Муниципальной казенной тэрилтэ

ПРИКАЗ

БИРИКЭЭС

6 декабря 2016 г.  
г. Олекминск

№ 02-09/286  
Өлүөхүмэ к.

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении «Управления образования Олекминского района» Республики Саха (Якутия)

На основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение Плана мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупционным правонарушениям в сфере образования в Олекминском районе РС (Я), на 2016-2017 годы, приказываю:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении «Управления образования Олекминского района» Республики Саха (Якутия)
2. Отделу информационных технологий (Александрова А.Д.) разместить настоящий приказ на сайте.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой

И.о. начальника



Карташова Т.Н.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении «Управления образования Олекминского района» Республики Саха (Якутия)

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение (далее - Положение) определяет порядок работы в МКУ «УООР» РС (Я) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
- 1.2. Положение о конфликте интересов работников разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с целью определения ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов в деятельности работников.
- 1.3. Действие Положения распространяется на всех работников вне зависимости от уровня занимаемой должности
- 1.4. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.  
Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.
- 1.5. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.
- 1.6. 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) 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.
- 1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.
- 1.8. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в МКУ «УООР» РС (Я) является Комиссия по противодействию коррупции в МКУ «УООР» РС (Я).
- 1.9. Данное Положение вступает в силу с момента утверждения приказом начальника МКУ «УООР» РС (Я) и действует до принятия нового.

#### 2. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- 2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МКУ «УООР» РС (Я) при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 2.1.4. соблюдение баланса интересов МКУ «УООР» РС (Я) и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) отделом образования.

### 3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 3.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:
  - 3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МКУ «УООР» РС (Я) - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - 3.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - 3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

- 4.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
  - 4.2.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 4.2.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - 4.2.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Для этого работником подается заявление либо служебная (докладная) записка произвольной формы. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.4. МКУ «УООР» РС (Я) берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МКУ «УООР» РС (Я) рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.6. МКУ «УООР» 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.
- 4.7. МКУ «УООР» РС (Я) также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения:
  - 4.7.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- 4.7.2. добровольный отказ 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;
- 4.7.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4.7.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 4.7.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами отдела образования;
- 4.7.6. увольнение работника по инициативе работника;
- 4.7.7. 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.
- 4.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МКУ «УООР» РС (Я) и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

- 5.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в МКУ «УООР» РС (Я) являются:
- руководители отделов;
  - должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении;
  - члены Комиссии по противодействию коррупции в МКУ «УООР» РС (Я).
- 5.2. Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до начальника, который назначает срок ее рассмотрения.
- 5.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.
- 5.4. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции в МКУ «УООР» РС (Я).
- 5.5. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии участвует по желанию.
- 5.6. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается начальника, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.
- 5.7. Полученная информация всесторонне изучается и принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение принимается Комиссией большинством голосов при условии присутствия на голосовании не менее половины ее членов.
- 5.8. Решение комиссии оформляется протоколом.
- 5.9. Решения комиссии носят рекомендательный характер.
- 5.10. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает начальник в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

6. Ответственность работников отдела образования за несоблюдение положения о  
конflikте интересов

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

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.