



АДМИНИСТРАЦИЯ АБАТСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

26.01.2026.

№ 13.

с. Абатское

*Об утверждении Положения о мерах
по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов в отделе образования
администрации Абатского
муниципального округа*

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь Положением об отделе образования администрации Абатского муниципального округа, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в отделе образования администрации Абатского муниципального округа согласно приложению к настоящему приказу.

2. Приказ отдела образования администрации Абатского муниципального района от 29.12.2023 №251 «Об утверждении Положения о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в отделе образования администрации Абатского муниципального района» признать утратившим силу.

3. Делопроизводителю Долбусиной С.В. ознакомить с настоящим приказом работников отдела образования администрации Абатского муниципального района под роспись.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования

В.Н.Шагаева

Положение
о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в отделе образования администрации Абатского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в отделе образования администрации Абатского муниципального округа (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Целью настоящего Положения является выявление и урегулирование конфликтов интересов, возникающих у работников отдела образования администрации Абатского муниципального округа (далее – отдел образования) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей в отделе образования.

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

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника отдела образования влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами отдела образования или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации отдела образования.

Примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении к настоящему Положению.

1.4. 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 отдела образования 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.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников отдела образования вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в отделе образования положены следующие принципы:

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации 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) организацией.

2.2. В отделе образования приказом начальника отдела создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.

2.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.

2.5. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

3. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами отдела образования – 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником отдела образования и порядок его урегулирования

4.1. В отделе образования устанавливаются 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 должно осуществляться в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей обязательной фиксацией в письменном виде.

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя начальника отдела уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей (приложение №1 к Положению), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.3. Направленное в соответствии с пунктом 4.2 уведомление передается в Комиссию и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня

поступления в журнале регистрации уведомлений работников организации о наличии личной заинтересованности (приложение №2 к Положению).

5. Меры по разрешению конфликта интересов

5.1. В отделе образования предусматривается конфиденциальное рассмотрение предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация проверяется уполномоченным лицом Отдела с целью оценки серьезности возникающих для отдела образования рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника отдела образования 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из отдела образования 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.

5.4. Отдел образования может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Приведенный в пункте 5.3 настоящего Положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивается исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияния на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником должностных обязанностей.

5.5. 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.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Ответственным лицом в отделе образования за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник отдела.

6.2. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать лицу, указанному в пункте 6.1 настоящего Положения, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7. Ответственность работников за несоблюдение Положения о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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

Начальнику отдела

от _____,
к _____

Уведомление

о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.
Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная
заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

г. _____ / _____ /
(подпись)

Журнал

регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности

№	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление	Краткое содержание заинтересованности лица	ФИО, должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Отметка о передаче материалов Комиссии по урегулированию конфликта интересов работников
1.						
2.						
3.						

ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник отдела 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Отдела участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Отдела или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Отделом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Отдела принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Отдела или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Отделом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6. Работник Отдела или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Отдела, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

7. Работник Отдела использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или

конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.