

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ,**

**МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ И СПОРТУ**

администрации Павловского муниципального района Воронежской области

**П Р И К А З**

**02.09.2016 № 126 § 3**

**Об утверждении Положения о конфликте интересов работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района Воронежской области**

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Положения муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту,

**приказываю:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района Воронежской области.

2. Положениео конфликте интересов работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района Воронежской области разместить на официальном сайте муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на инспектора по кадрам ИМЦ Обельченко М.С.

Руководитель муниципального

 отдела по образованию,

молодежной политике и спорту Е.А. Зубкова

*исп.: Кононыхин А.А.*

*8(47362)7-12-73*

*Приложение к приказу*

*Муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района от 2 сентября 2016 года № 126 § 3*

**Положение**

**о конфликте интересов работников**

**муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального района**

**Воронежской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту администрации Павловского муниципального районаВоронежской области

(далее соответственно – Положение, муниципальный отдел по образованию, молодежной политике и спорту) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту.

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

1.4. Используемые в положении понятия и определения.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту и правами и законными интересами муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту, работником (представителем муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту) которого он является.

**Личная заинтересованность работника (представителя) –** заинтересованность работника (представителя муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту), связанная с возможностью получения работником (представителем муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Положение о конфликте интересов**(далее положение) – это внутренний документ муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в муниципальном отделе по образованию, молодежной политике и спорту могут быть положены следующие принципы:

–  обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

–  индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

–  соблюдение баланса интересов муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту 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) муниципальным отделом по образованию, молодежной политике и спорту.

**3. Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.**

3.1. Действие положения распространяется на всех работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с муниципальным отделом по образованию, молодежной политике и спорту.

**4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту – 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.

4.2. Работник муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

**5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. В муниципальном отделе по образованию, молодежной политике и спорту возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

–   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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Муниципальный отдел по образованию, молодежной политике и спорту берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется Конфликтной комиссией с целью оценки серьезности возникающих для муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Конфликтная комиссия 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.

5.5. Конфликтная комиссия также может прийти к выводу, что 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 муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту 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 муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту;

–  увольнение работника из муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту 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.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. 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 муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту.

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

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является секретарь Конфликтной комиссии.

6.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту.

**8. Ответственность работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту.

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю муниципального отдела по образованию, молодежной политике и спорту.

8.3. 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.