Приложение № 2
к приказу Отдела образования
Администрации Белокалитвинского района
от 03.10.2022 №500

ПАМЯТКА
руководителям муниципальных организаций, подведомственных отделу образования Администрации Белокалитвинского района по недопущению ситуаций конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей и порядку их урегулирования

1. Введение

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации.

Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия руководителей с участниками образовательных отношений, профилактики **конфликта интересов работников**, понимаемого как ситуация, когда при осуществлении профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная), которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей и на объективность принятия решений в работе в составе комиссий, рабочих групп и пр. вследствие противоречия между личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей или их законных представителей.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью **руководителя муниципальной организации** и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом, в соответствии с частью 2 Федерального закона № 25-ФЗ под личной заинтересованностью понимается возможность получения при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для руководителя, членов его семьи или лиц, указанных в пункте 5 части 1 статьи 13 Федерального закона № 25-ФЗ, а также для граждан или организаций, с которыми служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Следует также учитывать, что личная заинтересованность может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица.

К обязательствам, которыми руководитель может быть связан с гражданами и организациями, могут быть отнесены обязательства по передаче имущества, выполнению работ (услуг), уплате денег, либо обязательства, вытекающие из трудовых, семейных правоотношений, а также основанные на административном акте, судебном решении и так далее.

В данной памятке для определения круга лиц, с выгодой которых может быть связана личная заинтересованность, используется термин «родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации ».

Под указанное определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых руководитель муниципальной организации может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов руководителей муниципальных организаций, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

выполнение отдельных функций управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего;

выполнение иной оплачиваемой работы;

владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

получение подарков и услуг;

имущественные обязательства и судебные разбирательства;

явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации.).

В данной памятке рассматриваются типовые ситуации конфликта интересов для каждой из указанных «областей регулирования»: приводится описание типовой ситуации и рекомендации, как для руководителя муниципальной организации, так и для представителя нанимателя (работодателя) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В отдельных случаях даются комментарии, поясняющие почему та или иная ситуация является конфликтом интересов, содержащие конкретные примеры типовой ситуации или другую полезную информацию.

Кроме того, при определении содержания функций муниципального управления учитывалось следующее.

Частью 4 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что функции муниципального (административного) управления организацией представляют собой полномочия принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации.

Для целей данной памятки осуществление «функций муниципального управления» предполагает, в том числе:

размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для муниципальных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов;

осуществление муниципального контроля;

подготовку и принятие решений о возврате или зачете излишне уплаченных или излишне взысканных сумм налогов и сборов, а также пеней и штрафов;

подготовку и принятие решений об отсрочке уплаты налогов и сборов;

лицензирование отдельных видов деятельности;

проведение экспертизы и выдача заключений;

представление в судебных органах прав и законных интересов муниципальной организации.

В основе организации работы по урегулированию конфликта интересов лежит обеспечение исполнения обязанностей, предусмотренных статьей 11 Федерального закона № 273-ФЗ.

В частности, частью 2 статьи 11 Федерального закона № 273-ФЗ установлена обязанность руководителя образовательной организации в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возможности возникновения конфликта интересов.

Непринятие руководителем муниципальной организации, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение. Выяснение обстоятельств непринятия мер по предотвращению и урегулированию руководителем образовательной организации конфликта интересов должно осуществляться в рамках проверки, проводимой подразделением кадровой службы.

Применение мер по предотвращению конфликта интересов может осуществляться по инициативе руководителя образовательной организации и не связываться с его обязанностями, установленными законодательством о муниципальной службе и противодействии коррупции. Например, обращение с ходатайством об установлении соответствующей комиссией, имеются ли или будут ли иметься в конкретной сложившейся или возможной ситуации признаки нарушения им требований об урегулировании конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения руководителя муниципальной организации, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликтов интересов.

Представителю нанимателя (работодателю) наряду с изменением должностного или служебного положения руководителем муниципальной организации необходимо:

использовать механизм проверок, предусмотренный постановлением Правительства Ростовской области от 26.04.2012 № 320 «О Порядке проверки достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, и муниципальными служащими, и соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению». В этой связи необходимо учитывать, что статьей 27^1 Федерального закона № 25-ФЗ установлен специальный порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения;

активнее привлекать соответствующие комиссии для выработки мер по предотвращению конфликта интересов. В частности, в тех ситуациях, когда требуется осуществить оценку действий руководителя муниципальной организации, установить наличие или отсутствие получаемой им выгоды, а также осуществить профилактическое воздействие.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения руководителем муниципальной организации деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется представителю нанимателя (работодателю) для решения вопроса о проведении служебной проверки и применения мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

Мониторинг практики рассмотрения случаев конфликта интересов, а также анализ информации о деятельности комиссий показал, что наиболее часто рассматриваемыми случаями конфликта интересов являются:

совершение действий, принятие решений в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации;

выполнение руководителем муниципальной организации иной оплачиваемой работы;

владение руководителем муниципальной организации ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций);

2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников

2.1. В организации приказом руководителя создается Комиссия по урегулированию конфликта интересов работников (далее – Комиссия), которая рассматривает и разрешает конфликт интересов работников.
2.2. В состав Комиссии входят работники организации, председателем Комиссии является заместитель директора
2.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется нормами федерального, регионального, муниципального законодательства, а также настоящим положением.
2.4. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.
2.5. Конфликт интересов педагогического работника, понимаемый по смыслу пункта 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Порядок создания и деятельности Комиссии предусматривается Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

3. Обязанности в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Руководитель при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности;
- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и третьих лиц;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Перечень ситуаций, при которых возможен конфликт интересов и способы их разрешения

4.1. Руководитель организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим Положением.
4.2. Примерный перечень ситуаций, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:
4.2.1 Руководитель в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная

заинтересованность директора организации или указанного работника организации.
4.2.2. Руководитель организации, ответственный за закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в выборе из ограниченного числа поставщиков контрагента – индивидуального предпринимателя, являющимся его родственником, иным близким лицом, или организации, в которой руководителем, или заместителем является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника организации.
4.2.3. Руководитель организации, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с организацией. Например, в случае если такой работник, его родственник или иное лицо получает значительную скидку на товары, работы, услуги контрагента, являющимся поставщиком товаров, работ и услуг организации.
4.2.4. Руководитель организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
4.2.5. Руководитель организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Например, в случае, если одной из кандидатур на вакантную должность в организации является родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность директора организации или указанного работника организации.

5. Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

5.1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций муниципального управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации.

5.1.1. Описание ситуации

Руководитель муниципальной организации участвует в осуществлении отдельных функций муниципального управления и (или) в принятии кадровых решений в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации.

Меры предотвращения и урегулирования

Руководителю муниципальной организации следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется отстранить руководителя муниципальной организации от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.

Комментарий

Осуществление руководителем муниципальной организации функций муниципального управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобной ситуации, например:

руководитель муниципальной организации является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника руководителя муниципальной организации.

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение функций муниципального управления в отношении родственников влечет конфликт интересов. В частности, если руководитель муниципальной организации предоставляет муниципальные услуги, получение которых одним заявителем не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом не обладает дискреционными полномочиями, позволяющими оказывать кому-либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг родственникам в большинстве случаев является незначительной.

6. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

6.1. Описание ситуации

Руководитель муниципальной организации, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой руководитель муниципальной организации осуществляет отдельные функции муниципального управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Руководитель муниципальной организации вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Уведомительный порядок направления руководитель муниципальной организации представителю нанимателя (работодателю) информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу **не требует получения согласия представителя нанимателя (работодателя)**. Представитель нанимателя (работодатель) не вправе запретить руководителю муниципальной организации выполнять иную оплачиваемую работу.

Вместе с тем, в случае возникновения у руководителя муниципальной организации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, руководитель муниципальной организации обязан проинформировать об этом непосредственного начальника в письменной форме. **Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого руководителя муниципальной организации со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.**

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения руководителю муниципальной организации рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой муниципальный служащий осуществляет отдельные функции муниципального управления.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций муниципального управления в отношении организации руководитель муниципальной организации уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций муниципального управления в отношении организации родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации, выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если руководитель муниципальной организации самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется отстранить руководителя муниципальной организации от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой муниципальный служащий и (или) его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации, выполняют иную оплачиваемую работу.

Комментарий

При этом ситуация, при которой руководитель муниципальной организации получает или собирается получить материальную выгоду от

организации, на деятельность которой он может повлиять своими действиями и решениями, является типичным примером конфликта интересов. В данном случае личная заинтересованность муниципального служащего может негативно влиять на исполнение им должностных обязанностей и порождать сомнения в его беспристрастности и объективности.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации. Тем не менее, ситуация, когда родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации, владеют проверяемой им организацией, работают в ней или устраиваются в нее на работу, по сути, схожа с ситуацией, рассмотренной в пункте 1.1 данной памятки. В соответствии с частью 2 статьи 14^1 Федерального закона № 25-ФЗ под личной заинтересованностью руководителя муниципальной организации, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения руководителем муниципальной организации при исполнении должностных обязанностей доходов не только для самого руководителя, но и для членов его семьи или ряда иных лиц.

6.2. Описание ситуации

Руководитель муниципальной организации, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего, выполняют оплачиваемую работу в организации, связанной гражданско-правовыми обязательствами с другой организацией. При этом руководитель муниципальной организации осуществляет в отношении последней отдельные функции муниципального управления.

Меры предотвращения и урегулирования

При направлении представителю нанимателя (работодателю) предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы руководителю муниципальной организации следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций муниципального управления в отношении организации, связанной гражданско-правовыми обязательствами с другой организацией, оказывающей платные услуги, в которой родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации, уже выполняли оплачиваемую работу, руководителю муниципальной организации следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения руководителем муниципальной

организации иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование руководителя муниципальной организации своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

работы (услуги), предоставляемые организацией, связанной гражданско-правовыми обязательствами с другой организацией, связаны с должностными обязанностями руководителя муниципальной организации;

руководитель муниципальной организации непосредственно участвует в исполнении обязательств с организацией, в отношении которой осуществляет муниципальное управление;

организация, в которой работает руководитель муниципальной организации и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность руководителя муниципальной организации, регулярно заключает сделки с организациями, в отношении которых муниципальный служащий осуществляет отдельные функции муниципального управления и т.д.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить руководителя муниципальной организации от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, связанной гражданско-правовыми обязательствами с организацией, в которой осуществляет оплачиваемую работу руководитель муниципальной организации и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность.

Комментарий

При регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация оказывает платные услуги, выполняет работы напрямую связанные с должностными обязанностями руководителя муниципальной организации, например, консультирует по порядку проведения проверок, проводит работы, необходимые для устранения нарушений, готовит необходимые документы для представления их в государственные органы и т.д. В этом случае руководитель муниципальной организации не только осуществляет отдельные функции муниципального управления в отношении организации, которая приносит или принесла ему, его родственникам и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность, материальную выгоду, но и, по сути, оценивает результаты собственной работы.

6.3. Описание ситуации

Руководитель муниципальной организации участвует в принятии решения о приобретении товаров (работ, услуг), являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые

обладает он сам, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность.

Меры предотвращения и урегулирования

Руководителю муниципальной организации следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующих торгах (закупках).

Рекомендуется вывести из состава комиссии по размещению заказа на время проведения торгов (закупок), в результате которого есть личная заинтересованность.

7. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

7.1. Описание ситуации

Руководитель муниципальной организации, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых руководитель муниципальной организации осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Руководителю муниципальной организации, его родственникам и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность, рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых он осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя (работодателю), в случае если ему стало известно о получении подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых руководитель осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении руководителя должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения руководителем своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя (работодатель) обладает информацией о получении родственниками и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность руководителя, подарков от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых руководитель осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления, рекомендуется:

указать, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия мер по урегулированию конфликта интересов отстранить муниципального служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий

Установлен запрет получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, организация или ее представители могут попытаться подарить подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит руководителя в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности и, тем самым, могут нанести ущерб репутации органа местного самоуправления в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность руководителя. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения руководителя.

7.2. Описание ситуации

Руководитель организации осуществляет отдельные функции муниципального управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, руководителю, его родственникам и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность.

Меры предотвращения и урегулирования

Следует уведомить непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя (работодателю) следует оценить, действительно ли отношения руководителя с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, руководителю, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность.

7.3. Описание ситуации

Руководитель организации , его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с участием физических лиц и организаций, в отношении которых муниципальный служащий осуществляет отдельные функции муниципального управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Руководитель организации следует уведомить непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется отстранить руководителя организации от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, участвующих в рассмотрении судом дела с участием руководителя, его родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность муниципального служащего.

8. Ситуации, связанные с явным нарушением установленных запретов

8.1. Описание ситуации

Руководитель использует сведения конфиденциального характера или служебную информацию для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования

Согласно пункту 8 части 1 статьи 14 Федерального закона № 25-ФЗ муниципальному служащему запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с муниципальной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральными законами к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

В связи с этим следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя (работодателю), которому стало известно о факте использования руководителем сведений конфиденциального характера или служебной информации, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к муниципальному служащему мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, учитывая характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения руководителем деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется представителю нанимателя (работодателю) для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

организаций, подведомственных отделу образования
Администрации Белокалитвинского района
по недопущению ситуаций конфликта интересов
при исполнении должностных обязанностей и
порядку их урегулирования

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.						