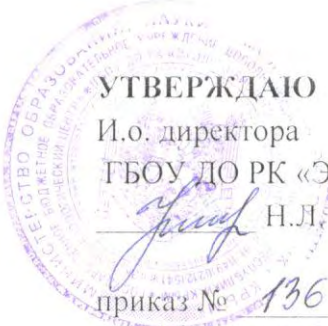



Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым
Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования Республики Крым
"Эколого-биологический центр"


УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора
ГБОУ ДО РК «ЭБЦ»
 Н.Л. Мишнёва
приказ № 136
от 18.09.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по предотвращению
и урегулированию конфликта интересов
в Государственном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования Республики Крым
«Эколого-биологический центр»

(регистрационный № 03/2017)

г. Симферополь

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) определяет порядок работы в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Республики Крым «Эколого-биологический центр» (далее - Центр) Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

1.2. Комиссия является совещательным органом и создана в целях рассмотрения вопросов, связанных с предотвращением и урегулированием конфликта интересов, подготовки по ним предложений для руководства Центра, носящих рекомендательный характер, а так же рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников Центра.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами в сфере противодействия коррупции Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

1.4. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

1.5. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах и безвозмездной основе.

1.6. Задачи Комиссии могут дополняться с учетом результатов ее работы.

1.7. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

2. Основные понятия.

- **конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных 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;

- **конфликт интересов педагогического работника** - это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника и возможные способы урегулирования.

3.1. Наиболее распространенные случаи (условия) возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов и возможные способы урегулирования конфликта интересов:

3.1.1 Работник Центра 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.

3.1.2. Работник Центра участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым 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.

3.1.3. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в предприятии/учреждении/организации/у физического лица, имеющей деловые отношения с Центром, 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.

3.1.4. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в предприятии/учреждении/организации/у физического лица, аффилированном с Центром.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении аффилированного предприятия/учреждения/организации/физического лица; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3.1.5. Работник Центра принимает решение о закупке Центром 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.

3.1.6. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, принимает решение о закупке Центром товаров, работ или услуг у предприятия/учреждения/организации/физического лица, перед которым у него имеются финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды.

3.1.7. Работник Центра принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений с предприятием/учреждением/организацией/физическим лицом, которое имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

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

3.1.8. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от предприятия/учреждения/организации/физического лица, которое имеет деловые отношения с Центром или намеревается установить такие отношения.

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.

3.1.9. Работник Центра или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Центра, 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.

3.1.10. Работник Центра уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений с предприятием/учреждением/организацией/физическим лицом, от которого ему поступает предложение трудоустройства.

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

3.1.11. Работник Центра использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих 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.

3.1.12. Педагогический работник занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам такие действия.

3.1.13. Использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений:

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг.

3.1.14. Иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

3.2. В случае возникновения конфликта интересов в понимании действующего законодательства, в том числе случаев нахождения в непосредственном подчинении у работника лица, состоящего с ним в близком родстве или свойстве лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Центра.

3.3. С целью предотвращения возможного конфликта интересов, с учетом предложений Комиссии, реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников общеобразовательного учреждения, учитывается мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники образовательных отношений;

- обеспечивается информационная открытость Центра в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Центра;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

4. Состав Комиссии и полномочия членов Комиссии

4.1. Персональный состав Комиссии определяется директором Центра и формируется в основном из числа сотрудников Центра. В состав Комиссии могут входить представители общественных организаций, профессиональных союзов.

4.2. Председатель Комиссии назначается директором Центра.

4.3. Члены Комиссии имеют право:

— принимать в пределах своей компетенции решения, касающиеся предупреждения и урегулирования конфликта интересов;

— при необходимости привлекать для участия в работе Комиссии сотрудников Центра, должностных лиц и специалистов органов местного самоуправления, органов государственной власти, правоохранительных органов, а также по согласованию и без нарушения правовых актов, представителей общественных объединений и организаций;

— участвовать в мероприятиях Центра, проводимых по вопросам, непосредственно касающимся деятельности Комиссии;

— вносить через председателя Комиссии предложения в план работы Комиссии и порядок проведения заседаний.

4.5. Члены Комиссии обязаны:

— не вмешиваться в непосредственную деятельность Центра;

— принимать активное участие в заседаниях Комиссии и излагать свое мнение при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседаниях;

— выполнять поручения, данные председателем Комиссии;

— знать и соблюдать предусмотренный настоящим Положением порядок работы Комиссии;

— лично участвовать в заседаниях Комиссии.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Вопросы предотвращения и урегулирования конфликта интересов рассматриваются соответствующей комиссией Центра в отношении всех работников Центра за исключением руководителя (директора) в отношении которого урегулирование конфликта интересов рассматривается соответствующей комиссией Министерства образования, науки и молодёжи Республики Крым.

5.2. Основной формой работы Комиссии являются заседания Комиссии, которые проводятся регулярно, не реже 2-х раз в год. Основанием для проведения заседания Комиссии является информация о факте наличия конфликта интересов. Проект повестки заседания Комиссии формируется на основании полученного сообщения о необходимости предотвращения либо урегулирования конфликта интересов, с учетом предложений членов Комиссии. Повестка заседания Комиссии утверждается на заседании Комиссии.

5.3. Директор Центра в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии, предоставив председателю Комиссии всю имеющуюся информацию.

5.4. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

5.5. Присутствие на заседаниях Комиссии членов Комиссии обязательно. Делегирование членом Комиссии своих полномочий в Комиссии иным должностным лицам не допускается. В случае невозможности присутствия члена Комиссии на заседании он обязан заблаговременно известить об этом Председателя Комиссии, либо заместителя Председателя Комиссии, либо Секретаря Комиссии.

5.6. Решения Комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих членов Комиссии.

Член Комиссии, имеющий особое мнение по рассматриваемому Комиссией вопросу, вправе представлять особое мнение, изложенное в письменной форме.

5.7. Каждое заседание Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии, который подписывает председательствующий на заседании Комиссии и секретарь Комиссии. Протоколы заседаний Комиссии хранятся три года.

5.8. К работе Комиссии с правом совещательного голоса могут быть привлечены специалисты, эксперты, представители организаций, другие лица.

5.9. Члены Комиссии и лица, участвующие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

5.10. Информация, указанная в пункте 5.2. настоящего Положения, рассматривается Комиссией, если она представлена в письменном виде (заявление граждан на имя директора Центра в произвольной форме, либо письмо на фирменном бланке из правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц) и содержит следующие сведения:

— фамилию, имя, отчество субъекта конфликта интересов и занимаемую (замещаемую) им должность в Центре;

— описание сути конфликта интересов;

— данные об источнике информации (в случае если такая информация стала известна заявителю от третьих лиц) либо выявлена в процессе оперативных мероприятий правоохранительных органов.

5.11. Решение комиссии Центра по предотвращению либо урегулированию конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.12. До принятия решения комиссии Центра по предотвращению либо урегулированию конфликта интересов, директор Центра в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

интересов для участников образовательных отношений.

5.13. По результатам проведения заседания Комиссия устанавливает наличие либо отсутствие конфликта интересов и предлагает меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.14. Копия письменного обращения и решение Комиссии вносятся в личное дело работника, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии, предотвращении или урегулировании конфликта интересов.