

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
«ВСЕВОЛОЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН» ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

30.12.2008

г. Всеволожск

№ 876/а.03

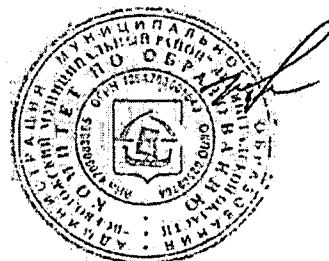
Об утверждении Положения о конфликте интересов работников Комитета по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и руководителей подведомственных Комитету по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области образовательных организаций

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь Методическими рекомендациями по принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013, Приказом Минобрнауки России от 28.10.2015 N 1227 "О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей", с целью предотвращения и пресечения коррупционных правонарушений, соблюдения норм антикоррупционного законодательства, руководствуясь Положением о Комитете по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области,

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников Комитета по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и руководителей подведомственных Комитету по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области образовательных организаций, согласно приложению 1.

2. Контроль исполнения настоящего распоряжения оставляю за собой.

Председатель Комитета по образованию



И.П.Федоренко

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВСЕВОЛОЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВСЕВОЛОЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Комитета по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и руководителей подведомственных Комитету по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области образовательных организаций (далее-Положение, Комитет по образованию, образовательные организации) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с Методическими рекомендациями по принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013, Приказом Минобрнауки России от 28.10.2015 N 1227 "О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей".

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников Комитета по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее- работники Комитета по образованию, руководителей подведомственных Комитету по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области образовательных организаций (далее- руководители образовательных организаций).

1.3. Целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Комитета по образованию, руководителей образовательных организаций, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.5. Конфликт интересов и личная заинтересованность, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. От 30.10.2018) «О противодействии коррупции».

Конфликтом интересов является ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее - должностное лицо) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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) должностным лицом, 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 должностное лицо, и(или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов 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 организации 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.

3. ПЕРЕЧЕНЬ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации 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;
- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Комитета по образованию, руководителя образовательной организации работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Комитетом по образованию, образовательной организацией, намеревающейся установить такие отношения;
- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения;
- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Комитета по образованию, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;

- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

- работник Комитета по образованию, руководитель образовательной организации имя Комитета по образованию (образовательной организации) или ходатайствует от имени Комитета по образованию (образовательной организации) в целях личного обогащения.

3.2. Приведенный перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Возможность других ситуаций конфликта интересов рассматривается при их возникновении.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВСЕВОЛОЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН» ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВСЕВОЛОЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН» ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Работники Комитета по образованию и руководители образовательных организаций обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Комитета по образованию (образовательных организаций) – 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.

5. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется с учетом принципа конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация проверяется с целью оценки серьезности возникающих для Комитета по образованию, образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По результатам проверки поступившей информации устанавливается, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.7. Способы разрешения конфликта интересов, предусмотренные федеральным законодательством, включают в себя, том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт;
- увольнение работника 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.

5.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае изыскиваются иные формы урегулирования, для достижения результата и минимизации конфликта.

5.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера 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.

5.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес не будет реализован в ущерб интересам Комитета по образованию (образовательной организации).

6. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

6.1. При возникновении у работника Комитета по образованию, руководителя образовательной организации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан незамедлительно представить в отдел кадров Комитета по образованию соответствующее уведомление.

6.2. Лицом, ответственными за прием и регистрацию сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является секретарь Комиссии, а в случае его отсутствия - лицо, его замещающее из состава членов комиссии.

6.3. Рассмотрение полученной информации осуществляется коллегиально на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов Комитета по образованию администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (далее - Комиссия), после соответствующей резолюции руководителя Комитета по образованию.

6.5. Комиссия является постоянно действующей.

6.6. Порядок работы Комиссии, ее состав определяется Положением о работе комиссии, утверждаемым распоряжением Комитета по образованию.

6.7. Лицом, ответственными за прием и регистрацию сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является секретарь Комиссии, а в случае его отсутствия - лицо, его замещающее из состава членов комиссии.

6.8. Решение Комиссии является обязательным для всех участников отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано.

6.9. Заседание Комиссии является правомочным в случае присутствия более половины членов Комиссии.

6.10. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом.

6.11. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, имеющих отношение к конфликту интересов, рассматриваются представленные документы и материалы.

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

6.13. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом, который подписывают члены комиссии.

6.14. Член Комиссии, не согласный с ее решением, вправе изложить свое мнение в письменном виде, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.
