

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТНОЙ КОМИССИИ **ГБУ ДО Центр «Интеллект»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликтной комиссии в ГБУ ДО Центр «Интеллект» (далее – Центр) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра).

1.2. Положение о конфликтной комиссии – это внутренний документ ГБУ ДО Центр «Интеллект» (локальный нормативный акт), устанавливающий порядок рассмотрения и разрешения, а также выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.4. Конфликтная комиссия Центра также является первичным орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Центре.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Центра.

2.2. В статье 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «О образовании в Российской Федерации» закреплено понятие «конфликт интересов педагогического работника», под которым понимается 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.

2.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Центра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

2.4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Центра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

3.2. Обязанности работников Центра в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым (хозяйственным) вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра – 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.

3.3. Виды процедур 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации /конкурсов /выборов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (заявление, служебная записка и т.п.). Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется периодическое заполнение работниками декларации о конфликте интересов (анкеты). Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов (анкеты), определяется приказом ГБУ ДО Центр «Интеллект».

3.5. Центр в составе Конфликтной комиссии берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.6. В итоге этой работы Конфликтная комиссия Центра 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. 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 Центра 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 (внесение изменений в должностные инструкции);
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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.

3.7. Конфликтной комиссии 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 Центра.

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

4.4. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра – 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. Состав комиссии, периодичность заседаний и принятие решений

5.4. Состав Конфликтной комиссии утверждается приказом на конкретный год или конкретный период (срок не более 3-х лет) из представителей работников Центра. Ротация состава комиссии рекомендуется, при этом один и тот же член Конфликтной комиссии может входить в ее состав неограниченное число раз. Состав комиссии не может превышать 10 человек.

5.5. Приказом Центра может утверждаться постоянный состав комиссии, а также определяться круг работников, включающийся в состав Конфликтной комиссии при рассмотрении трудовых споров или при рассмотрении конфликта интересов педагогических работников, связанных с ведением платной образовательной деятельности.

5.6. В состав Конфликтной комиссии входит председатель и члены комиссии. Председатель Конфликтной комиссии назначается приказом и осуществляет ее общее руководство, определяет дату, время и форму заседания, оповещает членов Конфликтной комиссии о заседании.

5.7. Заседание Конфликтной комиссии проводится по мере необходимости (наличия обращения, возникновения конфликтной ситуации и т.п.):

- в очной форме по адресам осуществления образовательной деятельности Центра;
- в заочной форме путем направления повестки заседания, материалов к рассмотрению и бюллетеней для голосования;
- в смешанной форме (очно-заочной), в том числе с использованием видеоконференцсвязи (ВКС).

5.8. Заседание Конфликтной комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 3 членов, включая Председателя комиссии, при надлежащем уведомлении всех членов комиссии. Надлежащей формой уведомления признается: направления обращения (уведомления) на электронную почту работника, телефонное или sms сообщение, информация в мессенджерах.

5.9. Решение Конфликтной комиссии принимаются большинством голосов открытой формой голосования или путем подсчета голосов по бюллетеням. При равном количестве голосов, голос Председателя комиссии является решающим. Решение комиссии оформляется протоколом с указанием даты заседания. При очной форме заседания Конфликтной комиссии указывается время и место заседания.

5.10. По решению Председателя комиссии по согласованию с членами Конфликтной комиссии на заседание комиссии могут приглашаться работники Центра для дачи пояснений и ответа на вопросы членов комиссии, в этом случае работники Центра извещаются о дате, времени и месте заседания комиссии, а само заседание проходит только в очном режиме.

5.11. Решение Конфликтной комиссии может содержать особое мнение ее члена, в этом случае оно отражается в протоколе заседания Конфликтной комиссии.

5.12. Решение Конфликтной комиссии содержащие рекомендации по наложению дисциплинарных взысканий, а также рекомендующие расторжение трудовых договоров с работниками Центра, их аттестацию на квалификационную категорию, а также аттестацию на соответствие занимаемой должности обязательны к рассмотрению директором Центра.

5.13. Решение Конфликтной комиссии в отношении вопросов, входящих в ее компетенцию, до работников Центра доводятся только путем выписок из протокола заседания Конфликтной комиссии, за подписью Председателя Конфликтной комиссии.
