

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Ленинградской области  
«Павловский центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Логос»**

Рассмотрен  
на заседании Общего собрания работников  
Протокол №1 от 11.01.2021 года

Утвержден  
приказом ГБОУ ЛО  
«Павловский центр «Логос»  
Приказ № 2- ОД от 11.01.2021 года

**Положение  
о конфликте интересов работников  
Регистрационный номер №4.6.**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее - Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Павловский центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Логос» (далее – общеобразовательное учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом общеобразовательного учреждения.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников общеобразовательного учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положения распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников общеобразовательного учреждения, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для общеобразовательного учреждения.

## **2. Используемые понятия**

2.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника общеобразовательного учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие

между личной заинтересованностью работника общеобразовательного учреждения, правами и законными интересами общеобразовательного учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации общеобразовательного учреждения, работником общеобразовательного учреждения, которой он является.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в общеобразовательном учреждении**

3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов в общеобразовательном учреждении.

3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для общеобразовательного учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования в общеобразовательном учреждении.

3.4. Соблюдение баланса интересов общеобразовательного учреждения и работника общеобразовательного учреждения при урегулировании конфликта интересов.

3.5. Защита работника общеобразовательного учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован, предотвращен в общеобразовательном учреждении.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником общеобразовательного учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников общеобразовательного учреждения.

4.2. Виды раскрытия конфликта интересов

4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу в общеобразовательное учреждение (наличие родственников, свойственников).

4.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.2.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов в общеобразовательном учреждении.

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

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор общеобразовательного учреждения.

4.4. Общеобразовательного учреждение 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 общеобразовательного учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. В итоге этой работы общеобразовательного учреждения 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.

4.6. Общеобразовательное учреждения также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

4.6.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника общеобразовательного учреждения.

4.6.2. Добровольный отказ работника общеобразовательного учреждения 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.

4.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника общеобразовательного учреждения.

4.6.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.6.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами общеобразовательного учреждения.

4.6.6. Увольнение работника из общеобразовательного учреждения по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности

директора и работника общеобразовательного учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. 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 общеобразовательного учреждения.

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

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами общеобразовательного учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей.

6.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов в общеобразовательном учреждении.

6.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов в общеобразовательном учреждении.

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов в общеобразовательном учреждении.