

**Государственное казенное общеобразовательное учреждение
Ленинградской области
«Лужская санаторная школа-интернат»**

Принято заседанием
Педагогического Совета Учреждения
28 августа 2017 г.
Протокол № 1

Утверждено приказом
ГКОУ ЛО «Лужская
санаторная школа-интернат»
№ 104-ОД от 28 августа 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов

1. Общие положения

Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов ГКОУ ЛО «Лужская санаторная школа-интернат» (далее – Школа - интернат) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий, негативных интересов для Школы - интерната). Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Школы - интерната, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГКОУ ЛО «Лужская санаторная школа-интернат» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГКОУ ЛО «Лужская санаторная школа-интернат» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при этом возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Школы – интерната.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Школы - интерната вне зависимости от занимаемой ими должности, и на физические лица, сотрудничающие с ГКОУ ЛО «Лужская санаторная школа-интернат» на основе гражданско – правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтов интересов в Школе – интернате:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное распространение и оценка репутационных рисков для Школы - интерната при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Школы - интерната 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 Учреждением).

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работника и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы - интерната.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 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 уполномоченный член Комиссии по противодействию коррупции.

ГКОУ ЛО «Лужская санаторная школа-интернат» 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 Школы - интерната рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов. В итоге этой работы ГКОУ ЛО «Лужская санаторная школа-интернат» 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.

Школа - интерната 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 Школы - интерната или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обслуживании 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 с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Школы - интерната 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника, и вероятность того, что этот личный интерес реализован в ущерб интересам учреждения.

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

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 ГКОУ ЛО «Лужская санаторная школа-интернат» 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.

6. Заключительные положения

Порядок пересмотра и внесения изменений в данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.