

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра  
Тюменская область  
Нижневартовский район  
пгт.Излучинск  
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ  
«ИЗЛУЧИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»  
628 634, Нижневартовский район, пгт. Излучинск, ул. Савкинская 29  
**КОУ «ИЗЛУЧИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»**

Утверждаю: Директор КОУ «Излучинская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Н.Н.Бусынцева Приказ № _____ от «___» _____ 2016 г.	Согласовано: На общем собрании совета трудового коллектива Протокол № 7 от 27.01. 2016 г.
--	---

**Типовое положение о конфликте интересов работников  
КОУ «Излучинской школы-интернат для обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья»  
(далее - Положение)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников КОУ «Излучинской школы-интерната», в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьёй 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

4. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта 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 урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работников организации при урегулировании конфликта интересов;
- защита работников организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником организации и урегулирован (предотвращён) организацией.

5. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и его урегулирования

6. Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

7. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех её работников.

8. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

9. Информация о возможности возникновения или возникновении и конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

при приёме на работу;

при назначении на новую должность;

в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации;

при возникновении конфликта интересов.

10. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

### IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

11. Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю организации.

12. Руководитель организации рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьёзность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

13. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

14. Формы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ работника организации 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 организации;

перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнение работника организации в соответствии со статьёй 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

иные формы разрешения конфликта интересов.

15. По письменной договорённости организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

16. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

#### V. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

17. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

руководствоваться интересами организации без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.