

Департамент образования и молодежной политики
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
(Тюменская область)

**КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«НЕФТЕЮГАНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»**

ПРИКАЗ

«01» 10 2014 г.

№ 132

Об утверждении положения о конфликте интересов работников КОУ «Нефтеюганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

На основании распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26.09.2014 г. № 531-рп « О типовом положении о конфликте интересов работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты – Мансийский автономный округ - Югра»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников КОУ «Нефтеюганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (приложение).
2. Назначить ответственным за исполнение положения Н.Н.Бояркину, специалиста по кадрам.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



М.И. Иванова

Шапошникова Н.А.
Заместитель директора по УВР
тел:228148

УТВЕРЖДАЮ
 директор КОУ «Нефтеюганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

М.И. Иванова

Приказ № 301/2014 2014



Положение о конфликте интересов работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа- Югры «Нефтеюганская школа- интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников КОУ «Нефтеюганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее образовательная организация в соответствующем падеже) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление граждан, поступающих на работу в образовательную организацию, с Положением производится в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса РФ.

1.3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. 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 его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника образовательной организации; защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником образовательной организации и своевременно урегулирован (предотвращен) образовательной организацией.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников организации соответствуют Трудовому кодексу Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательной организации и его урегулирования

3.1. Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов принимаются ответственным должностным лицом, назначаемым приказом директора образовательной организации.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным актом, разрабатываемым образовательной организацией самостоятельно и доводится до сведения всех ее работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов предоставляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу
- при назначении на новую должность
- в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в организации
- при возникновении конфликта интересов.

3.3. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов допускается в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта

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

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

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем образовательной организации, ответственным за противодействие коррупции конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника организации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника образовательной 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 образовательной организации;
- перевод работника образовательной организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- отказ работника образовательной организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;
- увольнение работника образовательной организации в соответствии со ст. 80 Трудового Кодекса РФ;
- увольнение работника образовательной организации в соответствии с п. 7.1. ст. 81 Трудового Кодекса РФ;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности образовательной организации и работника образовательной организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

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

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

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

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов родственников или друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию конфликта интересов.