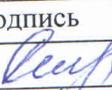
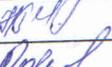
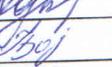


	бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский политехнический колледж»	
	Наименование документа: «Положение о конфликте интересов БУ «Когалымский политехнический колледж»» СТОУ ЛД – 2.6.11.2014 СМК	Редакция № 1 Изменение №
		Экз. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор
бюджетного учреждения
профессионального
образования Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Когалымский политехнический
колледж»
И.Г. Енева
20 14 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников БУ «Когалымский политехнический колледж»

	Должность	И.О.Фамилия	Дата	Подпись
Разработал(а)	Юриконсульт	Л.В. Кудряшова	09.10.2014	
Согласовано	Заместитель директора по УПР	Н.Т. Багатыров	09.10.2014	
	Главный бухгалтер	О.И. Однороченко	09.10.14	
	Специалист по кадрам	Н.В. Бояркина	09.10.2014	

	бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский политехнический колледж»	
	Наименование документа: «Положение о конфликте интересов БУ «Когалымский политехнический колледж»» СТОУ ЛД – 2.6.11.2014 СМК	Редакция № 1 Изменение №
	Экз. № 1	

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании распоряжения Правительства ХМАО - Югры от 26.09.2014 N 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" и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский политехнический колледж» (далее – учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Конфликт интересов - это ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации учреждения.

1.3. Целью данного Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

II. 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 учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

	бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский политехнический колледж»	
	Наименование документа: «Положение о конфликте интересов БУ «Когалымский политехнический колледж»» СТОУ ЛД – 2.6.11.2014 СМК	Редакция № 1 Изменение №
		Экз. № 1

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

соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. 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.

3.2. 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 юристконсульт учреждения.

3.3. 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 учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.4. В итоге этой работы учреждение 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.

	бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский политехнический колледж»	
	Наименование документа: «Положение о конфликте интересов БУ «Когалымский политехнический колледж»» СТОУ ЛД – 2.6.11.2014 СМК	Редакция № 1 Изменение №
		Экз. № 1

Учреждение 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 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;
- 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 учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

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

3.6. 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 его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

IV. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

	бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Когалымский политехнический колледж»	
	Наименование документа: «Положение о конфликте интересов БУ «Когалымский политехнический колледж»» СТОУ ЛД – 2.6.11.2014 СМК	Редакция № 1 Изменение №
		Экз. № 1

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.