



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»

П Р И К А З

18.10.2017

№1239/п

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

В связи с производственной необходимостью

П Р И К А З Ы В А Ю:

Утвердить и ввести в действие прилагаемое положение «О конфликте интересов работников в ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет».

И.о. ректора

Е.Е. Шваков

Начальник УПО

В.В. Назаров

Проект вносит Назаров В.В.,
Начальник УПО



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Алтайский государственный университет»



[Handwritten signature]

Е.Е. Шваков

18 октября 2017 года

Положение
о конфликте интересов работников
в ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов в ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» (далее – Университет) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Университета.

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Университета вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Университетом на основе гражданско-правовых договоров.

2.2. Работники Университета должны воздерживаться от использования в личных целях возможностей, получаемых благодаря имуществу Университету или занимаемой должности, а также совершать действия, основанные на существенной и не открытой для работников информации, которая стала им известна благодаря занятию той или иной должности и благодаря которой они извлекли для себя определенные преимущества или выгоды в виде материальных благ в ущерб интересам Университета.

При принятии управленческих решений соответствующими должностными лицами должна производиться оценка потенциальных рисков в связи с возможным наступлением обстоятельств, на которые они смогли или должны были повлиять, и в результате которых возник прямой или косвенный ущерб для Университета.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Университета

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Университета положены следующие принципы:

-обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

-индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

-соблюдение баланса интересов Университета 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) Университета.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Университета. 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.

4.2. 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.

Конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов осуществляет комиссия по противодействию коррупции, созданная Приказом №1053/п от 01.07.2014 г. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы комиссия 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. Комиссия 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 Университета 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 организации;

-увольнение работника из организации по инициативе работника.

4.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника,

раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 Университета.

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 Университета - 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. Способы урегулирования конфликта интересов

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Университета 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;
- изменение должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов;
- отстранение работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

7. Ответственность

Все работники Университета, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также требований локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, регулирующих вопросы управления конфликтами интересов и противодействия коррупции.

8. Иные положения

8.1 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Университета.

8.2 Настоящее Положение утверждается приказом ректора Университета и вступает в силу с момента его утверждения.

8.3 Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.