

Положение о конфликте интересов в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ

1. Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее - Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина» (далее - университет, ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом университета, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников университета в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных 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, законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации университета.

1.4. Под личной заинтересованностью работника университета понимается заинтересованность, связанная с возможностью получения им при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих 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 работник университета и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками университета и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с университетом на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников университета.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в университете

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в университете 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) университетом.

3. Перечень ситуаций конфликта интересов работника

3.1. Ситуации, при которых возникает конфликт интересов:

- работник, в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную и нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с университетом, намеревающейся установить такие отношения;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с университетом, намеревается установить такие отношения;
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника университета, в отношении которого работник выполняет контрольные функции;
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей на своем рабочем месте выполняет другую работу, которая приносит ему материальную выгоду;

- работник использует имя университета или ходатайствует от имени университета в целях личного обогащения.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения им своих должностных обязанностей:

- репетиторство с обучающимися, которые обучаются в университете у данного преподавателя;
- получение подарков, услуг;
- работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- нарушение установленных в университете запретов и ограничений (передача третьим лицам персональных данных и иной конфиденциальной информации, касающейся участников образовательных отношений).

3.3. Приведенный в пунктах 3.1., 3.2. настоящего Положения перечень ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим. Иные ситуации конфликта интересов рассматриваются комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников университета и урегулированию конфликта интересов при их возникновении.

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

4.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, путем письменного уведомления работодателя не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно.

4.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, в порядке, предусмотренном п. 4.1.3. настоящего

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

5.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой в университете комиссией, состоящей из числа работников университета, действующей на основании Положения о комиссии по соблюдению требований, установленных в целях противодействия коррупции и урегулированию конфликта интересов.

5.4. По результатам рассмотрения комиссией сведений, должно быть установлено является или не является возникшая ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Университет берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения и урегулирования конфликта интересов.

5.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника из университета 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.

5.9. 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 организации.

5.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса РФ.

5.11. 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.

5.12. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя по правилам п. 7.1. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с утратой доверия) трудовой договор может быть расторгнут.

6. Меры, направленные на недопущение возможности возникновения конфликта интересов

6.1. К мерам, принимаемым работником, направленным на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов, относятся:

- уведомление работодателя о возможности возникновения конфликта интересов, как только ему станет об этом известно;

- отказ от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов в доверительное управление.

6.2. Порядок информирования работниками ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, приведен в Приложении № 1 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом ректора университета и вступает в силу с даты, указанной в приказе об утверждении Положения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается ректором университета в порядке, установленном п. 7.1. настоящего Положения.

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

Приложение № 1 к Положению о конфликте интересов в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ

Порядок информирования работниками ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок устанавливает процедуру уведомления работниками ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее соответственно - Порядок, работники, работодатель, университет).

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников университета.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Порядке понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий), (ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

1.4. 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) работником 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, (ч. 2 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

1.5. Работник университета при возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно, представить работодателю в письменном виде уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - уведомление) (приложение № 1 к настоящему Порядку), в двух экземплярах. Уведомление

работником университета подписывается лично. К уведомлению могут прилагаться имеющиеся в распоряжении работника университета материалы, подтверждающие суть изложенного в уведомлении. Второй экземпляр уведомления вручается работнику с отметкой об ознакомлении должностного лица, ответственного за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в университете.

1.6. При нахождении работника университета в служебной командировке либо не при исполнении должностных обязанностей, либо вне пределов места работы, а также в иных случаях, когда он не может проинформировать в письменном виде о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать работодателя с помощью любых доступных средств связи. По возвращении из командировки, возобновлении исполнения должностных обязанностей, прибытии к месту работы, а также при появившейся возможности уведомить в письменном виде в иных случаях работник университета обязан направить уведомление в соответствии с пунктом 1.5. настоящего Порядка.

1.7. Работники университета направляют уведомление должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в университете, после предварительного ознакомления с ним своего непосредственного руководителя.

1.8. Должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в университете, после получения уведомления направляет его в течение 3 рабочих дней на рассмотрение в Комиссию по урегулированию конфликта интересов в соответствии с Положением о Комиссии по урегулированию конфликта интересов.

Приложение № 1 к Порядку информирования
работниками ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ о
возникновении личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к
конфликту интересов

**Уведомление
о возникшем конфликте интересов или
возможности его возникновения**

Настоящим уведомляю, что:

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может
привести к конфликту интересов)
(описание должностных (служебных) обязанностей, на исполнение которых
влияет или может повлиять личная заинтересованность)

(меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов,
принятые работником (если такие меры принимались))

Приложение: на листах (наименование документа)

(дата)

(подпись)

Ознакомлен (непосредственный руководитель работника)

(дата)

(подпись)

Регистрация: № ___ от « ___ » _____ 20__ г.