

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений - Университет как юридическое лицо; Администрация Университета (ректор и его штатные помощники, проректоры и их заместители, директора институтов и их заместители, деканы факультетов и их заместители, главный бухгалтер); обучающиеся в зависимости от уровня осваиваемой образовательной программы, формы обучения, режима пребывания в Университете (учащиеся, студенты, аспиранты, слушатели, экстерны); родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся; педагогические работники, профессорско-преподавательский состав и научные работники; административно-управленческий, учебно-вспомогательный и прочий персонал Университета; представительный орган обучающихся {студенческая профсоюзная организация Университета* совет обучающихся Университета) и представительный орган педагогических работников (Профком ПГУ) (далее по тексту соответственно - *Обучающие/Обучающиеся, Работники/Работник, Представительный орган обучающихся. Профком ПГУ*).

2.2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у Работника Университет при исполнении им профессиональной деятельности возникает личная прямая или косвенная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью Работника и законными интересами Обучающихся, других участников образовательных отношений, либо иных физических и/или юридических лиц, способное привести к причинению вреда законным интересам указанных субъектов.

2.3. Личная заинтересованность работника Университета - возможность получения Работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для Работника либо для лиц близкого родства или свойства с Работником, как-то: родителей, супруги/супруга, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер родителей, детей супруга/супруги Работника и супругов детей Работника, а также для друзей Работника, друзей лиц близкого родства или свойства с Работником, юридических лиц, с которыми Работник связан финансовыми или иными обязательствами, влияющими или могущими повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов Работника

3.1. Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Университета может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются:

а) Работник за оказание услуг берет деньги у обучающихся, минуя установленный порядок в Университете приема денежных средств;

б) Работник небескорыстно использует возможности Обучающихся, их законных представителей, родственников, иных субъектов, действующих в интересах Обучающихся;

в) Работник получает небезвыгодные предложения от Обучающихся, их законных представителей, родственников, иных субъектов, действующих в интересах Обучающихся;

г) Работник в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решения, которые могут принести материальную или нематериальную вы-

году лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными субъектами, с которыми связана его личная заинтересованность:

д) Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными субъектами, с которыми связана его личная заинтересованность;

е) Работник принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед Работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность Работника, финансовые или имущественные обязательства;

ж) Работник Университета использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность Работника:

з) в иных аналогичных случаях.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Университете

4.1. Основной задачей деятельности Университета по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности Работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Университете положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для деловой репутации Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

г) соблюдение баланса интересов Университета и Работника при урегулировании конфликта интересов;

д) защита Работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов Работником и порядок его урегулирования

5.1. В Университете установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

а) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

б) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

в) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

5.2. 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. При этом анонимно представленные сведения не рассматриваются.

5.3. Работники обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации: о противодействии коррупции сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.4. Сообщение сведений о конфликте интересов оформляется в письменной форме в виде уведомления (*Приложение № 1*) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит *и* может привести к конфликту интересов (*далее по тексту - «Уведомление» в соответствующем падеже*).

5.5. Уведомление подлежит направлению либо напрямую ректору, либо первому проректору, который является председателем Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов в Университете, либо начальнику Управления комплексной безопасности который является членом Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов в Университете (*далее по тексту - «Комиссия» в соответствующем падеже*).

5.5.1. Все Уведомления подлежат регистрации в специальном журнале по форме согласно Приложению № 2. Обязанность по регистрации Уведомлений и хранению журнала возлагается на начальника Управления комплексной безопасности-секретаря Комиссии.

5.5.2. Уведомления, полученные первым проректором-председателем Комиссии и начальником Управления комплексной безопасности - секретарем Комиссии подлежат передаче ректору Университета.

5.6. Информация, отраженная в Уведомлении, рассматривается лично ректором. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться в конфиденциальном порядке коллегиально с участием первого ректора -председателя Комиссии и начальника Управления комплексной безопасности -**секретаря Комиссии**. Гарантом конфиденциальности процесса урегулирования конфликта интересов выступает ректор Университета.

5.7. Поступившая информация подлежит тщательной проверке с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, которая по указанию ректора проводится уполномоченным должностным лицом.

5.8. Результаты проверки информации подлежат передаче на рассмотрение Комиссии. При рассмотрении результатов проверки информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) конфликт интересов имеет место. В этом случае Комиссия должна определить способ разрешения конфликта интересов, как-то:

а) ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

б) добровольный отказ Работника 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей Работника;

г) временное отстранение Работника от должности, если его личные интересы

входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) передача Работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) отказ Работника, от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;

з) увольнение Работника из Университета по инициативе Работника; и) увольнение Работника по инициативе работодателя.

5.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. По согласованию Университета и Работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.10. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса Работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Университета.

6. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов устанавливаются следующие обязанности Работников Университета:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться исключительно интересами Университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, друзей и иных субъектов;

2) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Университета, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

3) гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

4) избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Университета, которые могут привести к конфликту.

5) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов,

7. Соблюдение Положения и ответственность

7.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого Работника Университета независимо от занимаемой должности.

7.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

8. Другие положения

8.1. Университет гарантирует, что ни один Работник не будет привлечен к от-

ветственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Университета в связи с соблюдением требований данного Положения, либо сообщением Университету о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

8.2. Университет не несет никакой ответственности за действия своих Работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

8.3. Университет ожидает, что Работники и иные субъекты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Университета.

УВЕДОМЛЕНИЕ
работодателя Работником о возникновении личной заинтересованности
при выполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

1. Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____ (описание личной заинтересованности)

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____

_____ (описание обязанностей)

3. _____
_____ (дополнительные сведения)

_____ (дата)
_____ (расшифровка уведомления)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи направляющего уведомления)

Уведомление зарегистрировано « ___ » _____ 201__ г. за № _____

**Секретарь Комиссии по противодействию
Коррупции и урегулированию конфликтов интересов**

в ФГБОУ ВО «ПГУ»

(_____)

(подпись)

(расшифровка подписи)

ЖУРНАЛ

регистрации Уведомлений
работодателя работником о личной заинтересованности
при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

№ п/п	Регистрационный номер	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О. работника, подавшего уведомление	Подпись работника подавшего уведомление	Должность работник подавшего уведомление	Ф.И.О. лица, регистрирующего уведомление	Подпись лица, регистрирующего уведомление	Отметка о получении копий (копию получил, подпись)
1	2	3	4	5	6	7	8	9