

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**ЮЖНЫЙ ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА**  
(ЧОУ ВО ЮИМ)



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

Л.П. Шульгатый

2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

**1. Цели и задачи положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ Института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г., Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Института.

1.3. Основной целью Положения является предотвращение и урегулирование конфликта интересов в деятельности работников Института и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Института.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от занимаемой должности.

**2. Используемые в положении понятия и определения**

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

2.2. **Личная заинтересованность работника (представителя Института)** – заинтересованность работника (представителя Института), связанная с возможностью получения работником (представителем Института) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **3. Круг лиц, подпадающих под действие положения**

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Института 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) Институтом.

### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования**

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Института могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу в Институте;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при проведении очередной или внеочередной аттестации;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Институт принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования (или принятия решения об отсутствии необходимости урегулирования) конфликта интересов.

5.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Институт может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Института 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 должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

- увольнение работника из Института 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.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. По взаимной договоренности Института и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

## **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. Работники Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- не передавать, руководствуясь личной заинтересованностью, результаты научных работ, выполненных в Институте, юридическим или физическим лицам, если это не обусловлено условиями заключенных договоров. Данные ограничения не распространяются на работы, выполняемые в рамках научного сотрудничества с научными и образовательными организациями;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Института, которые могут привести к конфликту интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Института, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **7. Лица, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1. Ответственными лицами за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов, уполномоченное работодателем, ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до ректора Института, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать пяти рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- руководителя структурного подразделения, в котором работник работает;
- начальника отдела кадров Института.

7.5. Работник, подавший сведения возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

7.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

7.7. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения ректора Института.

7.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место,

7.7. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения ректора Института.

7.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает ректор Института в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## 8. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

Положение разработал:

Проректор по воспитательной работе \_\_\_\_\_ И.А. Никитина

1 декабря 2016 г.

Согласовано:

Проректор по правовой работе \_\_\_\_\_ П.Н. Кравцов

1 декабря 2016 г.

Начальник отдела кадров \_\_\_\_\_ Е.Ю. Гаджиева

1 декабря 2016 г.

\_\_\_\_\_  
(Руководителю структурного подразделения  
в котором Заявитель осуществляет  
трудовую деятельность)

\_\_\_\_\_  
(должность Фамилия Имя Отчество)

### Заявление

Я,

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, должность работника в подразделения Института)  
сообщаю о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к  
конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности  
работника.

Обстоятельствами, при которых указанная личная заинтересованность может возникнуть  
являются:

1. \_\_\_\_\_

(указать по принадлежности, при получении какого задания по обеспечению исполнения какого  
конкретно полномочия)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(возникли условия наличия личной заинтересованности)

2.

\_\_\_\_\_  
(указать конкретно какие обстоятельства являются признаками возникновения конфликта  
интересов)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)