

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Ярославский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ



Исполняющий обязанности ректора

А.Г. Маланов

10 июня 2016 г.

**ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ
КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**
Ярославского государственного технического университета

1. Область применения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) является внутренним документом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный технический университет» (далее - Университет), устанавливающим основные принципы управления конфликтом, обязанности руководителей структурных подразделений Университета по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов.

1.2. Действие положения распространяется на всех работников Университета.

2. Нормативная основа

Нормативную базу настоящего Положения составляют:

- 2.1. Конституция Российской Федерации;
- 2.2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2.3. Федеральный закон «О противодействии коррупции в Российской Федерации»;
- 2.4. Устав ФГБОУ ВО «ЯГТУ»;
- 2.5. Коллективный договор ФГБОУ ВО «ЯГТУ»;
- 2.6. Кодекс этики и служебного поведения работников вуза;
- 2.7. Положением о комиссии по противодействию коррупции.
- 2.8. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3. Общие положения

3.1. В Положении раскрываются причины и условия возникновения конфликта интересов.

3.2 Конфликтом интересов является ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

Личная заинтересованность состоит в получении материальной выгоды, либо иного преимущества и влияет на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами работников, подчинённых, обучающихся и их родителей.

4. Основные принципы управления конфликтом

4.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Университета, работников и обучающихся при выявлении каждого конфликта интересов.

4.3 Незамедлительное принятие мер руководством Университета, руководителями структурных подразделений, работниками Университета к урегулированию конфликта интересов.

4.4 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.5 Соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.6 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

5. Условия предотвращения конфликта интересов

5.1 Строгое соблюдение работниками Университета требований действующего законодательства, локальных нормативных актов, принятых Университетом.

5.2 Контроль руководства Университета и руководителей структурных подразделений Университета за надлежащей организацией разграничения сферы ответственности, полномочий и отчётности работников при исполнении ими должностных обязанностей.

5.3 Пересмотр или изменение функциональных обязанностей работника при угрозе возникновения конфликта интересов.

5.4 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей не связанных с конфликтом интересов (при условии согласия с переводом самого работника).

5.5 Ограничение доступа работника к конкретной информации при условии, когда могут быть затронуты личные интересы работника.

5.6 Добровольный отказ работника организации 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.

5.7 При принятии решения о материальном или ином поощрении работников прибегать к коллегиальному обсуждению или дополнительному согласованию.

5.8 Своевременное рассмотрение вопросов о возможном конфликте интересов в Университете:

- при приеме на работу;
- переводе на другую работу;
- решении вопросов о совершении сделок, заключении соглашений с контрагентами Университета;
- применении поощрений, предоставлении имущественных и неимущественных льгот работникам;
- возникновении разовых конфликтных рисков в деятельности работника.

6. Процедура урегулирования вопросов, связанных с конфликтом интересов

6.1 Информация о конфликте интересов поступает к руководителю структурного подразделения, либо непосредственно в администрацию Университета. Такая информация в обязательном порядке рассматривается на комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

6.2 Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов

6.3 Окончательное решение о наличии или отсутствии конфликта интересов и определении способов их урегулирования принимается на заседании Комиссии по противодействию коррупции, действующей на основании Положения, принятого в Университете.

7. Заключительные положения

7.1. Положение о конфликте интересов не предусматривает применение мер дисциплинарной ответственности к работникам Университета.

7.2. Установление наличия конфликта интересов предполагает применение мер организационного характера к устранению причин и условий конфликта, а также недопущению его возникновения в будущем.

7.3. Нормы Положения о конфликте интересов применяются с учётом требования Кодекса этики и служебного поведения работников вуза и Положения о противодействии коррупции.

7.4. В случае, если конфликт интересов привёл к получению личных материальных или нематериальных выгод либо преимуществ, вопрос решается в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.