
Минобрнауки России
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Мордовский государственный университет
им. Н.П. Огарёва»



Мордовский
государственный
университет
им. Н.П. Огарева

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
№ 724 от 01.10.2015 г.

П О Р Я Д О К
предотвращения и урегулирования конфликта интересов в
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. ОГАРЁВА»

Саранск 2015

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва» (далее соответственно – Порядок, Университет) разработан в целях повышения эффективности противодействия и предупреждения коррупции, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.

II. Основные понятия, используемые в настоящем Порядке

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Университета влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

2.2. Личная заинтересованность работника Университета, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей – возможность получения работником Университета при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. Действие настоящего Порядка распространяется на всех лиц, являющихся работниками Университета и находящимися 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.

2.4. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников Университета.

III. Основные принципы управления конфликтом интересов в Университете

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

3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

3.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4. соблюдение баланса интересов Университета и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

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

4.1. В настоящем Порядке 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;

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;

4.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Университета и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

5.3. Ректором Университета из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

5.4. Университет берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности

возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.7. 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:

5.8.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.8.2. 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;

5.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.8.4. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.8.5. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;

5.8.6. увольнение работника из Университета по инициативе работника;

5.8.7. 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 Университета.