

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. КОСТЫЧЕВА»



УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора ФГБОУ ВО РГАТУ

А.В. Шемякин

«30» 08 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов в  
федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении  
высшего образования «Рязанский государственный  
агротехнологический университет имени П.А. Костычева»

Рассмотрено и утверждено решением Ученого  
совета университета «30» 08 2021 г.  
(Протокол № 1)

	Должность	Фамилия / Подпись	Дата
Разработчик	Ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений	А.Б. Мартынушкин	30.08.2021
Согласовано	И.о. первого проректора	С.Н. Борычев	30.08.2021
Согласовано	Председатель профсоюзного комитета ППО РГАТУ «Профессиональный комитет работников АПК РФ»	И.К. Родин	30.08.2021
Регистрационный номер		Страниц	

г. Рязань, 2021

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение является локальным нормативным актом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный государственный аграрный университет» (далее - Университет), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Университета в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтруда России 08.11.2013.

1.3 Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4 Под личной заинтересованностью работника Университета 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) лицом, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5 Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.6 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.

1.7 Содержание настоящего Положения доводится под подпись до сведения лиц, указанных в п. 1.6 настоящего Положения.

1.8 Действующая редакция размещается в информационной системе сети Интернет на сайте Университета и является доступной для всех пользователей.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ**

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

2.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

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

2.1.4 Соблюдение баланса интересов Университета и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

## **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

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

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

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

3.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.1.5 Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.1.6 Уведомлять работодателя в порядке, утвержденном приказом ректора Университета, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

#### **4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УНИВЕРСИТЕТА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

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

4.1.1 Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3 Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

4.3 Уведомление о возникшем конфликте интересов направляется на имя ректора.

4.4 Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и возникающих или имеющихся конфликтах интересов других работников Университета.

4.5 Уведомление, заявление и обращение работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).

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

4.7 Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по урегулированию конфликта интересов или уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является ли возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10 В случае наличия конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его разрешения:



4.11.1 Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.11.2 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.

4.11.3 Изменение функциональных обязанностей работника.

4.11.4 Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.11.5 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.11.6 Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.11.7 Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.11.8 Увольнение работника из Университета по инициативе работника.

4.11.9 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.

4.12 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.

4.13 В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.14 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования

## **5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

5.1 Каждый работник Университета при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с Положением о конфликте интересов и соблюдать принципы и требования настоящего Положения.

5.2 За несоблюдение требований настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

5.3 В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику могут быть

применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1 Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом ректора Университета.

6.2. Изменения, дополнения, внесенные в Положение, рассматриваются на заседании Ученого совета Университета, утверждаются приказом ректора и фиксируются в листе регистрации изменений.

6.3 Положение принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**ПРИЛОЖЕНИЕ:**

Приложение №1 – Лист ознакомления.



ПРОШИТО,ПРОНУМЕРОВАНО

7 ( семь ) листов

Врио ректора *[Signature]* А.В. Шемякин

"30" *[Signature]* 2021 года

