

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»
(ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова»)**

П Р И К А З

30.08.2024 г.

№ 1432 /1

г. Абакан

Об утверждении положения
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (Приложение 1).
2. Начальнику управления кадрами (Данилова О.В.) ознакомить под подпись с настоящим положением работников университета, замещающих должности, при назначении на которые граждане и замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (поименованы в приказе ректора от 05.03.2022 № 366/1).
3. Проректору по науке и инновациям (Попов А.А.) разместить в срок до 03.09.2024 г. разместить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов на официальном сайте университета.
4. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



Т.Г. Краснова

Попов А.А.
24-36-90 (1070)

Приложение 1
к приказу от 30.08.2024 № 1432/1

Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»

г. Абакан
2024 г.

1. Определения

Университет – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» (ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова»).

Работники (в единственном числе - Работник) – работники Университета, замещающие определенные должности, перечень которых утверждается приказом ректора, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Родственники Работников – граждане, состоящие в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей)¹ с Работником.

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность Работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им(и) должностных (служебных) обязанностей.

Личная заинтересованность — возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) Работником 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 Работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Уведомление Работником работодателя о наличии личной заинтересованности – уведомление Работником представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в письменной форме в порядке, установленном соответствующим локальным нормативным актом Университета.

Комиссия по противодействию коррупции – совещательный орган, члены которого утверждаются приказом ректора Университета, созданный для рассмотрения и урегулирование вопросов, связанных с конфликтом интересов, деятельность которого регулируется соответствующим локальным нормативным актом Университета.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) определяет порядок выявления и способы урегулирования конфликта интересов, возникающего у Работников при выполнении ими трудовых обязанностей.

2.2. Установленный Положением порядок урегулирования конфликта интересов и уведомления работниками о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, может быть использован иными работниками Университета, помимо указанных в разделе 1 настоящего Положения, обучающимися Университета, также контрагентами Университета, и иными заинтересованными лицами, действующими от имени или в интересах Университета.

2.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

¹ Данный перечень лиц является ограниченным.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции».

Приказом Минобрнауки России от 28.10.2015 М 1227 «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством образования и науки Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей».

Приказом Минобрнауки России от 17.01.2022 М 31 «Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей».

Письмом Министерства образования и науки от 06.08.2013 № 12-925 «О направлении методических рекомендаций по противодействию коррупции».

3. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Университета и Работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Университета от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт Работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

4. Формы урегулирования конфликта интересов

4.1. К формам урегулирования конфликта интересов относятся:

- ограничение доступа работника Университета к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Университета, с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации;
- перевод работника Университета на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- временное отстранение от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке;
- отказ работника Университета от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;
- увольнение работника Университета по собственному желанию в соответствии с

п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника по инициативе работодателя (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Причины (условия) возникновения конфликта интересов, меры их предотвращения и урегулирования

5.1. Конфликт интересов может возникать в процессе осуществления деятельности Университета между органами управления, должностными лицами, работниками и контрагентами Университета.

5.2. Наиболее вероятными ситуациями возникновения конфликта интересов с участием Работников являются:

5.2.1. Конфликты интересов, не связанные с нарушением работником установленных запретов:

5.2.1.1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций управления в отношении Родственников.

Работник участвует в осуществлении отдельных функций управления и (или) в принятии кадровых решений в отношении Родственников, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Мерой предотвращения конфликтов интересов является уведомление Работником работодателя о наличии личной заинтересованности. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

Работодатель передает вышеуказанное уведомление Работника в Комиссию по противодействию коррупции для рассмотрения в рамках ее полномочий указанного уведомления, проверки изложенных в нем фактов, установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер для урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения Комиссией по противодействию коррупции уведомления Работника Комиссия вправе рекомендовать работодателю отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника, либо ограничить круг его полномочий в отношении Родственника путем пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника Университета, с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.1.2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы, заказчиком которой является Работодатель (кроме педагогической деятельности).

Работник на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является Работодатель.

Мерой предотвращения конфликтов интересов является уведомление Работником работодателя о наличии личной заинтересованности.

Работодатель передает вышеуказанное уведомление Работника в Комиссию по противодействию коррупции для рассмотрения в рамках ее полномочий указанного заявления, проверки изложенных в нем фактов, установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер для урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения Комиссией по противодействию коррупции уведомления Работника Комиссия вправе рекомендовать работодателю указать работнику, что выполнение подобной работы влечет конфликт интересов, и отказаться от выполнения работы на платной основе.

В случае, если работник не принимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, Комиссии по противодействию коррупции рекомендуется рассмотреть вопрос повторно и рекомендовать работодателю отстранить работника от занимаемой должности.

5.2.1.3. Конфликт интересов, связанный с осуществлением Работником педагогической деятельности, работодателем или заказчиком которой является Работодатель.

Работник на платной основе участвует в осуществлении педагогической деятельности по совместительству или на основании договоров гражданско-правового характера.

Мерой предотвращения конфликтов интересов является уведомление Работником работодателя о наличии личной заинтересованности.

Работодатель передает вышеуказанное уведомление Работника в Комиссию по противодействию коррупции для рассмотрения в рамках ее полномочий указанного заявления, проверки изложенных в нем фактов, установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер для урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения Комиссией по противодействию коррупции уведомления Работника Комиссия вправе:

1) рекомендовать работодателю выполнение следующих мероприятий:

- при заключении трудового договора по внутреннему совместительству устанавливать должностной оклад в размере должностного оклада по аналогичной должности в соответствии с Положением об оплате труда;
- при установлении стимулирующих выплат соблюдать требования Положения о выплатах стимулирующего характера педагогическим и научным работникам Университета при определении размера стимулирующих выплат работникам, замещающим должности ППС по внутреннему совместительству.
- при заключении договора гражданско-правового характера устанавливать стоимость оплаты часа работы в размере стоимости часа работы, установленного распорядительным актом по Университету для соответствующей категории (квалификации) работников.

2) рекомендовать Работнику обеспечить соблюдение режима работы по основной должности и работы по совместительству/дополнительной работы согласно распорядительному акту по Университету о работе по внутреннему совместительству для лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности.

5.2.1.4. Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций).

Работник и (или) его Родственники владеют ценными бумагами организации (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), с которой Университет вступает в гражданско-правовые отношения.

Мерой предотвращения конфликтов интересов является уведомление Работником работодателя о наличии личной заинтересованности.

Работодатель передает вышеуказанное уведомление Работника в Комиссию по противодействию коррупции для рассмотрения в рамках ее полномочий указанного заявления, проверки изложенных в нем фактов, установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер для урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения Комиссией по противодействию коррупции уведомления Работника Комиссия вправе рекомендовать:

- 1) Работнику произвести передачу ценных бумаг Работника и(или) его Родственниками в доверительное управление. Если передача ценных бумаг в доверительное управление не повлечет исключение возникновения конфликта интересов (не может быть признана исчерпывающей мерой), Работником и (или) его Родственниками может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.
- 2) Работодателю до принятия Работником мер по урегулированию конфликта интересов рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет Работник и(или) его родственники.

5.2.1.5. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

5.2.1.5.1. Работник или его Родственники получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций, с которыми Университет вступает или ранее вступал в гражданско-правовые отношения.

Работнику и его Родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, с которыми Университет вступает или ранее вступал в гражданско-правовые отношения, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Работодатель, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, с которыми Университет вступает или ранее вступал в гражданско-правовые отношения, передает рассмотрение указанного вопроса в Комиссию по противодействию коррупции для проверки фактов, оценки, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей, установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер для урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения вопроса о получении подарка Работником Комиссией по противодействию коррупции Комиссия вправе рекомендовать Работодателю:

- 1) Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей применить в отношении Работника меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения Работником своих должностных обязанностей.
- 2) Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то Работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может

нанести урон репутации организации и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

3) Если подарок связан с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и в иных случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности Работника, но его стоимость которого превышает 3 тыс. рублей передавать подарок в соответствии с распорядительным актом Университета о сдаче и оценке подарка, его реализации и выкупе.

По итогам рассмотрения вопроса о получении подарка Родственниками Работника Комиссией по противодействию коррупции Комиссия вправе рекомендовать Работодателю:

1) указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

2) предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

3) до принятия Работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых Родственниками был получен подарок.

5.2.1.5.2. Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Работодатель, в случае если ему стало известно о получении Работником регулярных подарков от своего непосредственного подчиненного передает рассмотрение указанного вопроса в Комиссию по противодействию коррупции для проверки фактов, оценки, насколько полученные подарки связаны с исполнением должностных обязанностей, установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер для урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения Комиссией по противодействию коррупции Комиссия вопроса о получении Работником подарка от своего непосредственного подчиненного Комиссия вправе рекомендовать Работодателю:

1) указать Работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать Работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

5.2.1.6. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами.

Работник или его Родственники участвуют в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, с которыми Университет вступает в гражданско-правовые отношения.

Мерой предотвращения конфликтов интересов является уведомление Работником работодателя о наличии личной заинтересованности. Работодатель передает вышеуказанное уведомление Работника в Комиссию по противодействию коррупции для рассмотрения в рамках ее полномочий указанного заявления, проверки изложенных в нем фактов, установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер для урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения Комиссией по противодействию коррупции уведомления Работника Комиссия вправе рекомендовать работодателю:

- 1) отстранить Работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с Работником или Родственниками.

5.2.2. Конфликты интересов, связанные с нарушением работником установленных запретов.

Работодатель, передает вопрос на рассмотрение в Комиссию по противодействию коррупции для проверки фактов установления вероятности возникновения конфликта интересов и выработки рекомендаций для работодателя о принятии мер о привлечении Работника к дисциплинарной ответственности в случае, если ему стало известно о нарушении Работником следующих запретов:

- принимать без письменного разрешения Работодателя (его представителя) от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями;
- входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;
- заниматься без письменного разрешения Работодателя (его представителя) оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации

6. Порядок вступления в силу и внесения изменений в Положение

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора.

6.2. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном в Университете порядке на основании приказа ректора.