
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Башкирский государственный педагогический университет им. М.Акумлы»
(ФГБОУ ВПО «БГПУ им. М.Акумлы»)

ПОЛОЖЕНИЕ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

ПЛ- 09-04 -2014

Официальное издание

Положение не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено без письменного разрешения ректора ФГБОУ ВПО «БГПУ им. М. Акумлы».

Предисловие

1 ПОЛОЖЕНИЕ РАЗРАБОТАНО ЮРИДИЧЕСКИМ ОТДЕЛОМ ФГБОУ ВПО «БГПУ им. М.АКМУЛЛЫ».

2 УТВЕРЖДАЮ

ректор ФГБОУ ВПО «БГПУ им.М.Акмуллы»



Р.М. Асадуллин

3 ПОЛОЖЕНИЕ ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ приказом ректора ФГБОУ ВПО «БГПУ им. М.Акмуллы» от «23» 12 2014 года № 339/2.

Экземпляр № 1.

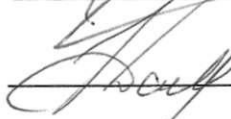
4 ПОЛОЖЕНИЕ СОГЛАСОВАНО

Проректор по учебной работе



А.Ф. Мустаев

Начальник юридического отдела



Э.М. Даянова

Начальник отдела документационного обеспечения



Г.Р.Фаттахова

СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Общие положения	4
2.	Основные понятия, используемые в Положении	4
3.	Круг лиц, попадающих под действие Положения	5
4.	Ситуации возникновения конфликта интересов	5
5.	Основные принципы управления конфликтом интересов в Университете	6
6.	Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Университете	6
7.	Ограничения, налагаемые на работников Университета при осуществлении ими профессиональной деятельности	8
8.	Обязанности работников Университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	8
9.	Ответственность работников Университета	8
10.	Заключительные положения	10

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного общеобразовательного учреждения высшего профессионального образования «Башкирский государственный педагогический университет им. М.Акумуллы» (далее – Университет) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 8 ноября 2013 г. «О разработке и принятии организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции»;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2 Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Университета разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Университета с другими участниками образовательных отношений, профилактики возможных фактов конфликта интересов работников, при котором у 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью, интересами других работников Университета и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3 Положение Университета разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Университета, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Университета.

1.4 Положение Университета это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Университета в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2 Основные понятия, используемые в Положении

2.1 *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические

работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2 *Конфликт интересов работника* - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3 Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или в интересах третьих лиц.

3 Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Университетом на основе трудовых договоров.

4 Ситуации возникновения конфликта интересов

4.1 Условия (ситуации), при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работников Университета:

- педагогический работник ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- педагогический работник занимается репетиторством с лицами, обучающимися в Университете;
- педагогический работник осуществляет репетиторство во время учебных занятий с обучающимися;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Университета;
- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;
- получение работником Университета подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников Университета;

- сбор финансовых средств на нужды Университета;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрения обучающихся;
- работник Университета нарушает Устав, локальные нормативные акты Университета, общепринятые этические нормы;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников Университета.

5 Основные принципы управления конфликтом интересов в Университете

5.1 В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Университете заложены принципы:

- обязательности раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальности рассмотрения и оценки репутационных рисков для Университета при выявлении каждой ситуации, связанной с конфликтом интересов и процессом его урегулирования;
- конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдения баланса интересов Университета и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защиты работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

6 Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Университете

6.1 Работник Университета, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Антикоррупционную комиссию Университета, в функциональные обязанности которой входит изучение вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

6.2 Порядок принятия решений Антикоррупционной комиссии и их исполнение устанавливается локальным нормативным актом Университета. Решение Антикоррупционной комиссии является обязательным для всех работников Университета вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, а также для физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе трудовых договоров, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.3 Анतिकоррупционная комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом, по его инициативе членами комиссии, с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Университет может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.5 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Университета. При разрешении имеющегося конфликта интересов антикоррупционной комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. 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.

6.6 Анतिकоррупционная комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- инициирование добровольного отказа работников Университета или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Университета;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;
- предоставление возможности увольнения из Университета по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Университета и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7 Ограничения, налагаемые на работников Университета при осуществлении ими профессиональной деятельности

7.1 На педагогических работников Университета при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;
- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает в Университете;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием обучающихся, за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом Университета;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг, за исключением случаев и порядка, которые могут быть предусмотрены Уставом Университета.

8 Обязанности работников Университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.1 Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных заинтересованных лиц;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать скорейшему урегулированию возникшего конфликта интересов.

9 Ответственность работников Университета

9.1 С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Университете реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Университета, учитывается мнение Первичной профсоюзной организации студентов и Студенческого совета, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, Первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечивается информационная открытость Университета в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Университета;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- реализуются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

9.2 В случае возникновения конфликта интересов, работники Университета незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме ректора Университета. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников.

9.3 Ректор Университета в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение антикоррупционной комиссии Университета.

9.4 Решение Антикоррупционной комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9.5 Решение Антикоррупционной комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

9.6 До принятия решения Антикоррупционной комиссии Университета ректор Университета в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений.

9.7 Все работники Университета несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10 Заключительные положения

10.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его ректором Университета.

10.2 Все изменения и дополнения, необходимость в которых возникает в процессе деятельности Комиссии, могут быть внесены в настоящее Положение приказом ректора Университета.

Лист рассылки к Положению

№ экз.	Наименование подразделения	Должность	ФИО	Подпись	Дата по- лучения

Лист ознакомления к Положению

№ п/п	Наименование отдела	Должность	ФИО	Подпись	Дата

Лист регистрации изменений к Положению

№ п/п	Номер изме- нения	Номер листа	Дата внесе- ния измене- ния	Дата проверки	Лицо, внесшее изме- нения	
					ФИО	Подпись