



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Пензенский государственный университет»  
(ФГБОУ ВО «ПГУ»)

П Р И К А З

«14» 03 2016 г.

№ 304 а/р

**Об утверждении Порядка принятия работниками ФГБОУ ВО «ПГУ»  
мер по недопущению любой возможности конфликта интересов**

В соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и пункта 1 Постановления 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»

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемый Порядок принятия работниками ФГБОУ ВО «ПГУ» мер по недопущению любой возможности конфликта интересов.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

А.Д. Гуляков

Проект вносит:  
Начальник УРБиГО

М.Б. Яшин

Согласовано:  
Первый проректор

В.А. Мещеряков

Начальник ПУ

К.Б. Филиппов

Начальник ОДОУ

Н.В. Шамарина



В соответствии со статьей 11.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 123-ФЗ «О противопожарной безопасности в зданиях и сооружениях, расположенных на территории Российской Федерации от 2 июля 2009 г. № 258-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в области противопожарной безопасности»

и приказом:

1. Утвердить прилагаемый Проект приказа ректора государственного федерального вуза (ПСУ) мер по обеспечению любой возможности конфликта интересов.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

А.В. Тухалев

Ректор

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Утверждено

Приказом ректора ФГБОУ ВО «ПГУ»

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_



А.Д. Гуляков

**ПОРЯДОК**  
принятия работниками ФГБОУ ВО «ПГУ»  
мер по недопущению любой возможности конфликта интересов

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В начале работы по управлению конфликтом интересов необходимо ознакомиться с:

2.1.1. обязанностью работников своевременно и полностью в обязательном порядке сообщать о конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальные расследование и оценка организационных рисков для Университета или других лиц в случае конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфликтность, способность раскрытия сведений о конфликте интересов и планирование урегулирования;

2.1.4. соответствие баланса интересов Университета и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. кодекс поведения от работодателя в связи с соблюдением в конфликтных ситуациях, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) конфликтом, если.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий порядок принятия работниками ФГБОУ ВО «ПГУ» мер по недопущению любой возможности конфликта интересов (далее Порядок) является дополнением к антикоррупционной политике ФГБОУ ВО «ПГУ» (далее по тексту Университет) основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Университета в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Порядке понимается ситуация, при которой личная прямая или косвенная заинтересованность работника Университета влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает и может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами обучающихся, иных граждан, организаций и других юридических лиц, способное привести к причинению вреда законным интересам указанных лиц.

1.3. Под личной заинтересованностью работника Университета понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника либо для лиц близкого родства или свойства с работником, как-то: родителей, супруги/супруга, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супруга/супруги работника и супругов детей работника, а также для друзей работника, друзей его родственников.

1.4. Действие настоящего Порядка распространяется на всех лиц, являющихся работниками Университета и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

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

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальная рассматривание 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 работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. В настоящем Порядке 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 конфликту интересов;

3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего порядка 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. Ректором из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

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

4.5. 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.

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

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

4.8. В случаях если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.8.2. добровольный отказ работника Университета или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия

решений по вопросам, которые находятся ли могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

4.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.8.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

4.8.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

4.8.8. увольнение работника из Университета по собственному желанию;

4.8.9. 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.

4.9. В каждом конкретном случае по договоренности Университета и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.10. 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.

## 5. Заключительные положения

5.1. Настоящий Порядок действует до принятия нового или отмены настоящего Порядка.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник правового управления

  
\_\_\_\_\_ К.Б. Филиппов