Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Логинова Людмила Фёдоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.06.2023 13:33:33
Уникальный программный ключ:
08d93e1a8bd7a2dfff432e734ab38e2a7ed6f238

Принято решением
Ученого совета
протокол № 08 от 30.08.2022 г.

Утверждено
приказ № 01-03/88/1 П от 31.08.2022г.
Ректор _____ Л.Ф. Логинова

Положение
о конфликте интересов
Образовательного частного учреждения высшего образования «Гуманитарно-социальный институт»

Красково

противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Образовательного частного учреждения высшего образования «Гуманитарно-социальный институт» (далее – Институт), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся сотрудниками Института и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также распространяется и на лица, выполняющие для Института работы или представляющие услуги на основе контрактов, гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех сотрудников через сайт Института.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте 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 Института 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 Института и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

3. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

3.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Института 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;

4.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм поведения, принятых в Институте.

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 Института из числа сотрудников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Институт 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 Института 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 случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

4.8.2. добровольный отказ сотрудника Института 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;

4.8.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;

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

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

4.8.6. отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

4.8.7. увольнение сотрудника из Института по инициативе работника;

4.8.8. увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены приказом ректора Института путем утверждения Положения в новой редакции.

5.3. В случае возникновения конфликта между нормами локального нормативного акта Института, регулирующего указанные в Положении вопросы, и нормами настоящего Положения применяются нормы акта, принятого позднее.

5.4. Все сотрудники Института несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в установленном законодательством порядке.