

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЕРМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ ИМЕНИ АКАДЕМИКА Д.Н.ПРЯНИШНИКОВА»

Утверждено
Приказом и.о. ректора
ФГБОУ ВО Пермская ГСХА
№ _____ от «___» _____ 2016

С.Л.Елисеев



ПОРЯДОК

сообщения о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей работниками ФГБОУ ВО Пермская ГСХА, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Пермь 2016

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок сообщения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее Порядок) является дополнением к антикоррупционной политике ФГБОУ ВО Пермская ГСХА (далее по тексту Академия) основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Академии в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Порядке понимается ситуация, при которой личная прямая или косвенная заинтересованность работника Академии 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 Академии 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 Академии и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также распространяется и на лиц, выполняющих для Академии работы или предоставляющих услуги на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников Академии.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Академии

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Академии 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 Академии 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 Академии 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) Академией.

3. Обязанности работников 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 Академии 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 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. Академия 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 Академии 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 работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.8.2. добровольный отказ работника Академии 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 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 Академии;

4.8.8. увольнение работника из Академии 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 Академии 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 Академии.

5. Заключительные положения

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

СОГЛАСОВАНО :

И.о начальника АПУ
О.Ю. Пастунов

Начальник юридического отдела
А.С. Нагибин