



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Г.В. ПЛЕХАНОВА
Филиал РЭУ имени Г.В. Плеханова в г. Пятигорске Ставропольского края

ул. Кучуры, 8, г. Пятигорск, Ставропольский край, 357500
тел.: 8 (8793) 38-12-58 | e-mail: pyatigorsk@rea.ru | сайт: www.pbrea.ru

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета Филиала

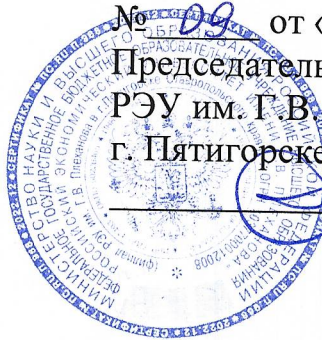
№ 02 от « 02 » 05 2023г.

Председатель Совета филиала

РЭУ им. Г.В. Плеханова в

г. Пятигорске Ставропольского края

М.К. Алиев



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫЯВЛЕНИИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
В ФИЛИАЛЕ РЭУ ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА
В Г. ПЯТИГОРСКЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

Пятигорск, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение и конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» в г. Пятигорске Ставропольского края (далее – Филиал) разработано в целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Филиала в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Филиала влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

Под **конфликтом интересов работника Филиала** понимается ситуация, при которой 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 и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Работники Филиала не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся университета, если это приводит к конфликту интересов работника.

1.4. Под **личной заинтересованностью** понимается 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 Филиала, 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 Филиала, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников Филиала, вне зависимости от занимаемой должности и трудовых обязанностей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Филиале

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Филиале 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

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.

2.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

2.2.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами университета без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с работником Филиала в близком родстве или свойстве, и лиц, связанных с работником Филиала имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

2.2.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

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

2.2.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме в адрес лица, указанного в пункте 3.3 Положения (примерная форма уведомления приведена в приложении 1 к Положению). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

3.3. Приказом Директора Филиала из числа работников назначаются лица, ответственные за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.4. Филиал берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.5. Рассмотрение поступившей информации о конфликте интересов осуществляется комиссией по рассмотрению конфликта интересов (далее – Комиссия. Состав Комиссии утверждается приказом Директора Филиала.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Филиала рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть

установлено, является ли возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

3.9.1. добровольный отказ работника 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;

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

3.9.3. пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

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

3.9.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.9.6. отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

3.9.7. увольнение работника из Филиала по инициативе работника;

3.9.8. 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.

3.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам университета.

3.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заведующий кафедрой
уголовного права и процесса

М.П. Перякина

Приложение № 1
к Положению о выявлении и предотвращении
возникновения конфликта
в деятельности работников
филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
в г. Пятигорске Ставропольского края
(для работников и студентов филиала)

В комиссию по рассмотрению
конфликта интересов

от _____
(Ф.И.О.)

_____ (для работников - должность, для студентов -
факультет,
группа)

_____ (контактный телефон)

Уведомление о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

Сообщаю, что:

1. _____
(Ф.И.О. работника/студента, в отношении которого подается уведомление, описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника/студента)
2. _____
(описание обстоятельств, которые привели или могут привести к возникновению конфликта интересов)
3. _____
(дополнительные сведения, которые работник/студент считает необходимым указать)
4. _____
(данные об источнике информации)

_____ (дата)

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

Приложение № 2
к Положению о выявлении и предотвращении
возникновения конфликта
в деятельности работников
филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
в г. Пятигорске Ставропольского края
(для руководителей структурных
подразделений университета)

В комиссию по рассмотрению
конфликта интересов

от _____
(Ф.И.О.)

(наименование должности)

(контактный телефон)

Служебная записка

(уведомление)

о возникшем конфликте интересов или о возможности его
возникновения

Сообщаю, что:

1. _____
(Ф.И.О. работника, в отношении которого подается уведомление, описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника)

2. _____
(описание обстоятельств, которые привели или могут привести к возникновению конфликта интересов)

3. _____
(дополнительные сведения, которые работник считает необходимым указать)

4. _____
(данные об источнике информации)

Прошу мнение комиссии о

Руководитель структурного
подразделения

(подпись, дата)

(инициалы, фамилия)