

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

## ПРИКАЗ

от 31 декабря 2014г.

№ 1128

г. Ставрополь

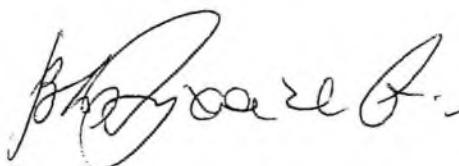
### По деятельности университета

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты населения,

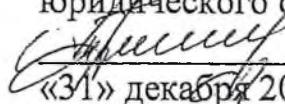
### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФГБОУ ВПО Ставропольский ГАУ».

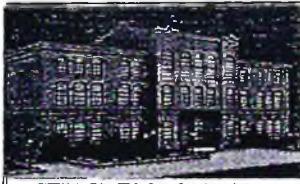
Ректор, профессор



В.И. ТРУХАЧЕВ

Проект вносит юрисконсульт  
юридического отдела  
 Т.Н. Толстикова  
«31» декабря 2014г.

Согласовано:  
Проректор по учебной и  
воспитательной работе  
 И.В. Атанов



СТУ СМК 01.01/1. 2014

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

ФГБОУ ВПО Ставропольский ГАУ

Документированная процедура

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о выявлении и урегулировании конфликта интересов  
в ФГБОУ ВПО Ставропольский ГАУ

**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ФГБОУ ВПО Ставропольский ГАУ,



*Б.И. Трухачев*

21 декабря 2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о выявлении и урегулировании конфликта интересов  
в ФГБОУ ВПО Ставропольский ГАУ

**СТУ СМК 01.01/1. 2014**

**Версия 01**

**Ставрополь 2014 г.**

	Должность	Фамилия/Подпись	Дата
Разработал	Ответственный за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, проректор по учебной и воспитательной работе	Атанов И.В.	25.12.2014 г.
Проверил	Руководитель центра управления качеством образования	Хохлова Е.В.	25.12.2014 г.
Версия: 01		Стр. 1 из 5	



## 1. Цели и задачи положения

1.1. Положение о конфликте интересов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Ставропольский государственный аграрный университет» (далее - Университет) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Университета.

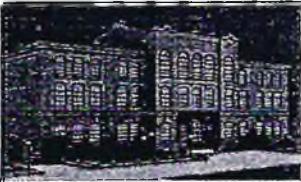
1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты населения.

1.3. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Университета, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Университета в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## 2. Основные понятия, используемые в Положении

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника (представителя) Университета влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника (представителя) Университета и правами, и законными интересами Университета, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Университета, сотрудником (представителем) которого он является.

Конфликт интересов сам по себе не предполагает автоматически противоправного поведения соответствующего сотрудника. Необходимы дополнительные признаки, свидетельствующие о противоправности его поведения в рамках такого конфликта, поскольку даже при наличии формального конфликта интересов сотрудник все равно может действовать в интересах организации, в которой он работает. Таким дополнительным признаком (или критерием) является получение или нацеленность субъекта конфликта интересов на получение личной



имущественной или иной выгода (противоправное поведение в собственных интересах или интересах третьих лиц). В отличии от коррупции, конфликт интересов носит объективный характер и представляет собой стандартную ситуацию в деятельности организации, которая может привести, но не всегда приводит к коррупционному результату. Совершение коррупционного правонарушения - это следствие неурегулированного конфликта интересов./

2.2. Личная заинтересованность - возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо в натуральной форме, доходов в виде материальной выгода непосредственно для сотрудника, членов его семьи и лиц, состоящих в родстве и свойстве, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

### **3. Круг лиц, попадающих под действие положения**

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Университета вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Университетом на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Университете**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Университете положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Университета и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;



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

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Университета и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников Университета. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный за борьбу с коррупцией в Университете – проректор по учебной и воспитательной работе.

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

5.5. В итоге этой работы Университет может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.6. Университет также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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



- добровольный отказ сотрудника 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;
- увольнение сотрудника из Университета по инициативе сотрудника.

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

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Университета.

## **6. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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