



«Утверждаю»
И.о. ректора ЯГТУ

Е.О.Степанова

» *август* 2018 год

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ТИПОВЫМ СИТУАЦИЯМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДКУ ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ В ЯГТУ

1. Термины и определения

Сотрудники (работники) – лица, состоящие с ЯГТУ в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой организацией в сфере здравоохранения.

Должностные лица – лица, занимающие должности в органах управления ЯГТУ, а также руководители структурных подразделений ЯГТУ.

Личная выгода – заинтересованность должностного лица или сотрудника ЯГТУ в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

Материальная выгода – материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником ЯГТУ в результате использования ими находящейся в распоряжении ЯГТУ информации.

Конфликт интересов – противоречие между интересами ЯГТУ и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с ЯГТУ, в результате которого действия (бездействия) ЯГТУ и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц.

Служебная информация – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников ЯГТУ в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.

Конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Бликие родственники – родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

2. Коррупционно-опасные направления и риски

2.1. Направлениями деятельности ЯГТУ, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции и/или конфликта интересов, являются:

- оказание платных образовательных услуг обучающимся ЯГТУ, осуществление репетиторства;

- наличие возможности использовать ресурсы ЯГТУ (кадровые, научные, образовательные, материально-технические) в деятельности, осуществляемой в интересах работника;

- осуществление деятельности (трудовой, предпринимательской, иной хозяйственной) в сфере, совпадающей или пересекающейся со сферой деятельности ЯГТУ, в котором он исполняет свои трудовые обязанности.

2.2. Условиями и обстоятельствами, предоставляющими возможность для действий (бездействия) работников ЯГТУ с целью незаконного извлечения выгоды при выполнении своих должностных полномочий (коррупционные риски) являются:

- наличие потребности в использовании ресурсов обучающихся, их родителей, иных лиц, с которыми обучающийся находится в служебных отношениях, в личных интересах работника;

- получение или наличие возможности получать вознаграждение, материальную выгоду, имущество, подарки, скидки, безвозмездные услуги от лиц, в отношении которых работник осуществляет свои трудовые обязанности/контрольные функции или их родственников;

- наличие трудовых или гражданско-правовых отношений (в прошлом, настоящем, планируемом будущем) с лицами, в отношении которых работник обязан исполнять свои должностные обязанности, принимать служебные решения;

- наличие заинтересованности по личным причинам в совершении ЯГТУ сделки с конкретным юридическим или физическим лицом, при этом работник в связи с исполнением трудовых обязанностей участвует в принятии решения о совершении ЯГТУ данной сделки;

- владение долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, с которыми ЯГТУ вступает в гражданско-правовые отношения или иные деловые отношения при посредстве указанного работника;

- наличие обязательств имущественного характера перед лицами, в отношении которых работник осуществляет свои должностные обязанности, принимает служебные решения;

- участие в принятии решений, которые могут принести материальную выгоду лицам, являющимся по отношению к работнику родственниками, друзьями, знакомым, иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- участие в принятии кадровых решений в отношении лица, являющегося по отношению к работнику родственником, свойственником, другом, иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, или осуществление трудовой деятельности, связанной с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью друг другу с таким лицом;

- возможность использования работником служебной информации для получения выгоды, конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

- участие работника в процедурах промежуточной или итоговой аттестации лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;

- иные аналогичные направления.

3. Возможные ситуации конфликта интересов в ЯГТУ и способы его урегулирования

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника ЯГТУ противоречит его профессиональным обязанностям и задачам ЯГТУ или когда посторонняя по отношению к ЯГТУ деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.1. Работник ЯГТУ в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.2. Работник ЯГТУ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.3. Работник ЯГТУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с ЯГТУ, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

3.4. Работник ЯГТУ принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ЯГТУ со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.5. Работник ЯГТУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с ЯГТУ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.6. Работник ЯГТУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ЯГТУ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.7. Работник ЯГТУ уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ЯГТУ со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.8. Работник ЯГТУ использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей. Для предотвращения конфликта интересов, работникам ЯГТУ необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников вуза по вопросам противодействия коррупции.

3.9. Работник ЯГТУ, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в ЯГТУ.

Способы урегулирования: при наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в ЯГТУ.

В случае если на момент начала выполнения отдельных трудовых функций в ЯГТУ работник уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

В случае если на момент начала выполнения отдельных трудовых функций в ЯГТУ родственники работника выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ЯГТУ.

4. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в ЯГТУ

4.1. Основной задачей деятельности ЯГТУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ЯГТУ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЯГТУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ЯГТУ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ЯГТУ.