



УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета

протокол от 04.04.2022, № 12

председатель Ученого совета



О.А. Кравченко

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Проректор по КБ

В.А. Кондрашкин

Начальник ОМКОД

Е.А. Саввина

Начальник ЮУ

Н.Я. Матвеева

И.о. начальника СКБ

А.И. Губарев



Предисловие

1 РАЗРАБОТАН

А.И. Губарев,

и.о. начальника СКБ.

2 ВНЕСЕН службой комплексной безопасности.

3 УТВЕРЖДЕН решением Ученого совета университета от 04.04.2022
протокол № 12

4 ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ 29.04. 2022г.

5 ИЗДАНИЕ первое

6 Дата размещения документа на сайте университета

<https://tulsu.ru/university/anticorruption> 29.04. 2022 г.

Документ является собственностью ТулГУ и не подлежит передаче, воспроизведению и копированию без разрешения представителя ректората, ответственного за систему менеджмента качества.



Содержание

1 Область применения	4
2 Нормативные ссылки.....	4
3 Термины, определения и сокращения	5
4 Ответственность	6
5 Общие положения	6
6 Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов	6
7 Порядок раскрытия конфликта интересов работником Университета, порядок его урегулирования, возможные способы разрешения и типовые ситуации конфликта интересов.....	7
8 Способы урегулирования конфликта интересов.....	10
9 Обязанности работника университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	11
10 Заключительные положения	11
Приложение 1 Форма уведомления о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей	12
Приложение 1.1 Форма сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов	13
Приложение 1.2 Форма журнала регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей и форма журнала регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов ФГБОУ ВО «ТулГУ»	14
Приложение 1.3 Форма декларации о конфликте интересов	15
Приложение 2 Типовые ситуации конфликта интересов в ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет».....	19
Приложение 3 Лист регистрации изменений в Положении о конфликте интересов работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет».....	24



1 Область применения

Настоящее Положение о конфликте интересов работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет» (далее – Положение, Университет соответственно) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Университета в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Круг лиц, попадающих под действие положения

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

Работники Университета должны воздерживаться от использования в личных целях возможностей, получаемых благодаря имуществу Университету или занимаемой должности, а также совершать действия, основанные на существенной и не открытой для работников информации, которая стала им известна благодаря занятию той или иной должности и благодаря которой они извлекли для себя определенные преимущества или выгоды в виде материальных благ в ущерб интересам Университета.

При принятии управленческих решений соответствующими должностными лицами должна производиться оценка потенциальных рисков в связи с возможным наступлением обстоятельств, на которые они смогли или должны были повлиять, и в результате которых возник прямой или косвенный ущерб для Университета.

2 Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Требования;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

Уголовный кодекс Российской Федерации;

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.03.2019 № 24н «Об утверждении порядка уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании



трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;

Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.);

Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет»;

Кодекс корпоративной этики ТулГУ;

Антикоррупционная политика ТулГУ;

Положение «О комиссии по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов».

3 Термины, определения и сокращения

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Личная заинтересованность работника – возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) 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 указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, друзья его родственников.



В настоящем положении используются следующие сокращения:

Положение - положение о конфликте интересов работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет».

СМК – система менеджмента качества.

4 Ответственность

Ответственность за выполнение требований данного Положения возложена на всех работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Тульский государственный университет» (далее ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет», ФГБОУ ВО «ТулГУ», ТулГУ, Университет). Все работники Университета, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также требований локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, регулирующих вопросы управления конфликтами интересов и противодействия коррупции.

Непринятие работником университета мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, могут являться основанием для расторжения заключенного с ним трудового договора по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

5 Общие положения

Положение о конфликте интересов работников ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет» (далее - Университет) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Университета.

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

6 Основные принципы управления конфликтом интересов в Университете

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 работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

7 Порядок раскрытия конфликта интересов работником Университета, порядок его урегулирования и типовые ситуации конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников 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.

В случаях возникновения конфликта интересов или угрозе их возникновения работник сообщает председателю Комиссии по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов ФГБОУ ВО «ТулГУ» (далее - председатель Комиссии) и заполняет уведомление о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей (далее – уведомление) (Приложение 1).

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, путем направления председателю Комиссии сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение 1.1).

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Регистрация сообщений о конфликте интересов осуществляется председателем Комиссии в журнале регистрации (Приложение 1.2).

Поступившая информация о конфликте интересов по поручению ректора университета проверяется председателем Комиссии с целью оценки серьезности возникающих для университета рисков.

В отношении работников, раскрывших сведения о конфликте интересов, председателем Комиссии в соответствии с пунктом 13 «Положения о комиссии по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов» ФГБОУ ВО «ТулГУ» в 10 дневный срок назначает дату заседания или в течение трех рабочих дней с момента поступления сообщения организовывается заполнение декларации о конфликте интересов (Приложение 1.3).



Рассмотрение информации о конфликте интересов в форме декларации осуществляется комиссией по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов ФГБОУ ВО «ТулГУ».

По результатам проверки поступившей информации комиссия по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов ФГБОУ ВО «ТулГУ» устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника университета 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от исполнения должностных (функциональных) обязанностей, если его личные интересы входят в противоречие с должностными (функциональными) обязанностями;
- перевод работника на должность (освобождение от исполнения дополнительных обязанностей), предусматривающую выполнение должностных (функциональных) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов университета;
- увольнение работника из университета по инициативе работника;
- 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.

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

При принятии решения комиссией по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов ФГБОУ ВО «ТулГУ» 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 Университета.

Решение комиссии по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов ФГБОУ ВО «ТулГУ»



фиксируется в протоколе заседания, контроль исполнения решения возлагается на председателя Комиссии.

Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Университета может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- работник осуществляет репетиторство обучающихся, которым оказываются образовательные услуги с его участием в рамках образовательного процесса Университета;

- работник имеет потребность в использовании ресурсов обучающихся (их родителей) в личных интересах;

- работник получает или имеет возможность получать вознаграждение, материальную выгоду, имущество, подарки, скидки, безвозмездные услуги от лиц, в отношении которых он осуществляет свои трудовые обязанности /контрольные функции (в том числе как участника договорных отношений гражданско-правового характера, выступающего от имени Университета);

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

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

- работник имеет обязательства имущественного характера перед лицами, в отношении которых он осуществляет свои должностные обязанности, принимает деловые решения;

- работник участвует в принятии решений, которые могут принести материальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лица, являющегося его родственником, или осуществляет трудовую деятельность, связанную с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью друг другу с таким лицом;

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

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

- работник включен в состав Комиссий, создаваемых в Университете наряду с родственниками, совместное участие которых может повлечь принятие необъективного решения.

Приведенный список вероятных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.



8 Способы урегулирования конфликта интересов

Конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов осуществляет комиссия по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов, утвержденная Приказом ректора от 08.10.2021 №1827. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Университета 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 работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника Университета по собственному желанию в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника по инициативе работодателя (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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 Университета.

В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.



9 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников 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.

10 Заключительные положения

Установление наличия конфликта интересов предполагает применение мер организационного характера к устранению причин и условий конфликта, а также недопущению его возникновения в будущем.

В случае если конфликт интересов привел к получению личных материальных или нематериальных выгод либо преимуществ, вопрос решается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.



Приложение 1

Форма уведомления о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей (обязательное)

Председателю Комиссии
по соблюдению требований к
должностному поведению и
урегулированию конфликта интересов
ФГБОУ ВО «ТулГУ»

(Ф.И.О. работника, должность, контактный номер телефона)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей

Настоящим заявляю о наличии ситуации возникновения (возможности возникновения) конфликта интересов в связи со следующим:

1. _____

(описание ситуации и личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2. _____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника)

3. _____

(дополнительные сведения, которые работник считает необходимым указать)

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Регистрационный: № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

(должность лица, зарегистрировавшего уведомление) (подпись) (расшифровка подписи)

Документ не подлежит передаче, воспроизведению и копированию без официального разрешения руководства ФГБОУ ВО «ТулГУ».



Приложение 1.1

Форма сообщения

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (обязательное)

Председателю Комиссии
по соблюдению требований к
должностному поведению и
урегулированию конфликта интересов
ФГБОУ ВО «ТулГУ»

(Ф.И.О. работника, должность, контактный номер телефона)

СООБЩЕНИЕ

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. _____

(обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности)

2. _____

(обязанности в соответствии с трудовым договором (дополнительными обязанностями), на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность)

3. _____

(предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов)

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Регистрационный: № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

(должность лица, зарегистрировавшего сообщение)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Документ не подлежит передаче, воспроизведению и копированию без официального разрешения руководства ФГБОУ ВО «ТулГУ».



Приложение 1.3

Форма декларации о конфликте интересов (обязательное)

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования в университете. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет 3 года.

Кому: (указывается ФИО и должность)	
От кого: (ФИО работника университета, заполнившего декларацию)	
Должность: (с указанием структурного подразделения)	
Непосредственный руководитель: (указывается ФИО и должность)	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени:	с _____ по _____

При заполнении декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Вашего супруга(у), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер, а также родителей, родных и двоюродных братьев и сестер супруга(и).

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я ознакомлен с:

- Антикоррупционной политикой ТулГУ»;
- положением «О комиссии по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов»;
- положением «О конфликте интересов работников»;
- кодексом корпоративной этики ТулГУ.

Подпись: _____

Дата: _____



Внимательно ознакомьтесь с приведенными ниже вопросами, на каждый из вопросов необходимо дать ответ «да» или «нет».

Ко всем ответам «да» необходимо дать разъяснения в месте, отведенном в конце Декларации.

Примечания:

1. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего рассмотрения представителем работодателя.
2. При ответе «да» на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части декларации следует указать о ком идет речь (Вы или кто-либо из членов Вашей семьи).

Внешние интересы

Владеете ли Вы (члены Вашей семьи) ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) или любыми другими финансовыми интересами:

В компании или организации, находящейся в деловых отношениях с университетом (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

(да / нет) _____

В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с университетом или ведет с ним переговоры?

(да / нет) _____

В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с университетом?

(да / нет) _____

Личные интересы

Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица университета (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

(да / нет) _____

Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на операции между университетом и другим учреждением (организацией), например, плату от контрагента за содействие в заключение сделки с университетом?

(да / нет) _____



Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи университета, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на сделку между университетом и другим учреждением (организацией), например, платеж контрагенту за услуги, оказанные университету, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные университетом?

(да / нет) _____

Ресурсы организации

Использовали ли Вы средства университета, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации университета или вызвать конфликт с интересами университета?

(да / нет) _____

Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в университете (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям университета к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью университета?

(да / нет) _____

Равные права работников

Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в университете, в том числе под Вашим прямым руководством?

(да / нет) _____

Работает ли в университете какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

(да / нет) _____

Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в университет; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

(да / нет) _____

Другие вопросы

Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать



впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

(да / нет) _____

Если Вы ответили «да» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств(с указанием номера вопроса).

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Вся ответственность за достоверность информации, изложенной в декларации возложена на меня.

Подпись: _____ ФИО: _____



Приложение 2

Типовые ситуации конфликта интересов в ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

1 Типовые ситуации конфликта интересов

Ситуация 1. Работник принимает решение или участвует в принятии решения о приеме на работу в ФГБОУ ВО «ТулГУ» следующих лиц (далее – лица, аффилированные с работником):

своего родственника¹ или лица, находящегося с работником в имущественных, корпоративных и иных близких отношениях (далее – связанное лицо);

- лица, которое оказывает работнику платные или безвозмездные услуги;
- лица, перед которым работник имеет финансовые обязательства или которое имеет финансовые обязательства перед работником.

Ситуация 2. Аффилированное с работником лицо находится в подчинении работника или в функциональной зависимости от него. В том числе работник:

- принимает или участвует в подготовке и принятии кадровых решений, касающихся его аффилированного лица (решения об оплате труда, о поощрении, о продлении трудового договора, о повышении в должности, о направлении на повышение квалификации, стажировку, о назначении проверки, о применении дисциплинарного взыскания и т.д.);

- определяет или участвует в определении круга обязанностей своего аффилированного лица, дает ему обязательные для исполнения поручения, оценивает или принимает участие в оценке результатов его трудовой деятельности;


- рассматривает жалобы в отношении своего родственника, принимает или участвует в принятии решений относительно таких жалоб.

Ситуация 3. Работник осуществляет педагогическую деятельность и, как следствие, оценивает или принимает участие в оценке результатов освоения учебного курса (дисциплины) обучающимся ФГБОУ ВО «ТулГУ», который является его родственником или связанным лицом.

Ситуация 4. Работник принимает решения или участвует в подготовке и/или принятии решений о заключении с юридическими лицами договоров, предметом которых является закупка товаров, работ, услуг для нужд ФГБОУ ВО «ТулГУ», сдача в аренду или продажа имущества, принадлежащего ФГБОУ ВО «ТулГУ». При этом работник, его родственник или связанное лицо получает от данного юридического лица доход.

Конфликт интересов может возникнуть и в ситуации, когда договор заключается с физическим лицом, в том числе с индивидуальным

¹ К числу родственников в том числе относятся родители, супруги, дети, братья, сестры работника, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»	
	Положение о конфликте интересов работников ФГБОУ ВО «Тулский государственный университет»	
	Издание 1	Изменение 0
		Стр. 20 из 24

предпринимателем, если это лицо каким-либо образом связано с работником.

Наиболее серьезные ситуации конфликта интересов при этом возникают в следующих случаях:

работник, его родственник единолично руководит или участвует в руководстве юридическим лицом – контрагентом ФГБОУ ВО «ТулГУ».

- юридическое лицо – контрагент ФГБОУ ВО «ТулГУ» подконтрольно работнику, его родственнику;

- договор заключается с физическим лицом (индивидуальным предпринимателем), которое является родственником работника или связанным лицом.

Конфликт интересов имеет место и в случаях, когда исполнитель договора – контрагент ФГБОУ ВО «ТулГУ» – привлекает для исполнения договора субподрядчика, с которым связан работник или его родственник.

Также конфликт интересов возникает, если работник осуществляет контроль исполнения договоров, заключенных с юридическими лицами, от которых сам работниками или его родственник получает доход.

Ситуация 5. Работник, его родственник участвует в государственных, муниципальных, корпоративных закупках, выступая конкурентом ФГБОУ ВО «ТулГУ», в том числе:

- работник, его родственник в качестве физического лица или индивидуального предпринимателя принимает участие в закупке, другим участником которой является ФГБОУ ВО «ТулГУ»;

- юридическое лицо, подконтрольное работнику, его родственнику, или юридическое лицо, в руководстве которым участвует работник, его родственник, принимает участие в закупке, другим участником которой является ФГБОУ ВО «ТулГУ».

Ситуация 6. ФГБОУ ВО «ТулГУ» принимает участие в закупке, проводимой государственным органом или организацией, при этом руководителем государственного органа / организации, членом закупочной комиссии или иным лицом, которое может повлиять на результат закупки, является родственник работника из числа руководителей ФГБОУ ВО «ТулГУ» или работника ФГБОУ ВО «ТулГУ», который будет принимать участие в исполнении соответствующего контракта.

Ситуация 7. Работник ФГБОУ ВО «ТулГУ» использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного аффилированного лица.

Приведенный перечень возможных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.

При осуществлении трудовой деятельности работнику необходимо ориентироваться на определение конфликта интересов, закрепленное в Положении, и оценивать различные ситуации, в первую очередь, с точки



зрения данного определения.

При возникновении любых сомнений работнику рекомендуется получить юридическую консультацию и (или) подать уведомление о личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2 Возможные меры урегулирования конфликта интересов

Работник обязан уведомить должностное лицо о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Уведомление (сообщение) следует подать даже в том случае, если работник не уверен в том, что ситуация, с которой он столкнулся или которую он предвидит, действительно является конфликтом интересов.

№	Ситуация	Возможные меры урегулирования
1.	Работник принимает решение или участвует в принятии решения о найме на работу своего родственника или связанного лица	Отстранение работника от принятияданного конкретного решения о найме и: <ul style="list-style-type: none">• принятие решений в отношении лица, скоторым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем <i>либо</i>• принятие решений в отношении лица, скоторым связан работник, на коллегиальной основе
2.	Аффилированное лицо работника находится в подчинении работника или в функциональной зависимости от него	<ul style="list-style-type: none">• изменение подчиненности лица, с которым связан работник;• принятие решений в отношении лица, с которым связан работник,вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем
3.	Работник осуществляет педагогическую деятельность и, как следствие, оценивает или принимает участие в оценке результатов освоения учебного курса (дисциплины) обучающимся ФГБОУ ВО «ТулГУ», который является его родственником или связанным лицом	<ul style="list-style-type: none">• принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, по согласованию с вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем;• принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе (без участия работника в голосовании);• ведение учебного курса (дисциплины) другим преподавателем;• ведение учебного курса (дисциплины) совместно с другим преподавателем, который и будет производить оценку результатов освоения учебного курса



		(дисциплины) обучающимися
4.	Работник принимает решения или участвует в принятии решений о заключении с юридическими лицами договоров, предметом которых является закупка товаров, работ, услуг для нужд ФГБОУ ВО «ТулГУ», сдача в аренду или продажа имущества, принадлежащего ФГБОУ ВО «ТулГУ», или контролирует исполнение уже заключенных договоров. При этом работник, его родственник или связанное лицо каким-либо образом связан с юридическим лицом –контрагентом	<ul style="list-style-type: none">• принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем;• принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, по согласованию с вышестоящим (по отношению к работнику) руководителем;• принятие решений в отношении лица, с которым связан работник, на коллегиальной основе (без участия работника в голосовании);• отстранение работника от принятия данного конкретного решения о заключении договора;• отказ от заключения данного договора и выбор другого контрагента
5.	Работник, его родственник участвует в государственных, муниципальных, корпоративных закупках, выступая конкурентом ФГБОУ ВО «ТулГУ»	<ul style="list-style-type: none">• отказ работника или (по возможности) его родственника от участия в закупке, в которой участвует ФГБОУ ВО «ТулГУ»
6.	Работник ФГБОУ ВО «ТулГУ» использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного аффилированного лица	<ul style="list-style-type: none">• установление запрета на использование работником в личных целях информации, ставшей ему известной в связи с выполнением трудовых обязанностей в ФГБОУ ВО «ТулГУ»
7.	ФГБОУ ВО «ТулГУ» принимает участие в закупке, проводимой государственным органом или организацией, при этом руководителем	<ul style="list-style-type: none">• участие в такой закупке допустимо только с разрешения ректора ФГБОУ ВО «ТулГУ»;• в общем случае – отказ от закупки



<p>государственного органа / организации, членом закупочной комиссии или иным лицом, которое может повлиять на результат закупки, является родственник лиц из числа руководства ФГБОУ ВО «ТулГУ» или руководитель структурного подразделения ФГБОУ ВО «ТулГУ», работник ФГБОУ ВО «ТулГУ», который будет принимать участие в исполнении соответствующего контракта</p>	
---	--

(дата)

(подпись)

(расшифровка подписи)

