

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов сотрудников
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Ярославский государственный театральный институт»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «О предотвращении и урегулировании конфликта интересов сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный театральный институт» (далее по тексту - положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также требованиями о предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный театральный институт» (далее по тексту - ЯГТИ, Институт, вуз) с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг и созданию условий для получения образования в Российской Федерации, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников Института, при котором у работника Института 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 Института профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательных отношений Института, а также контрагентов Института по договорам.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей. При этом возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью должностного лица и правами, законными интересами Института, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам ЯГТИ.

1.4. Под личной заинтересованностью должностного лица, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения должностным лицом при

исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Настоящим Положением определяются виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию в целях исключения возможности вовлечения Института в противозаконные финансовые операции, порядок контроля над исполнением настоящего Положения.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2.2. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для участников образовательных отношений Института, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Виды конфликтов интересов

3.1. При осуществлении своей деятельности возможно возникновение конфликтов интересов в силу противоречия между имущественными или иными интересами Института (его органов управления, должностных лиц и сотрудников) и имущественными или иными интересами контрагентов.

Каждый из партнёров, заключающих контракт/договор, считается контрагентом, а также противоречие между личной заинтересованностью сотрудников Института, его должностных лиц, и законными интересами самого Института, его контрагентов, когда в результате действия (бездействия) органов управления Института и/или его сотрудников могут быть допущены случаи нарушения прав и законных интересов контрагентов, а также нанесения убытков Институту.

3.2. Любое разногласие или спор при осуществлении деятельности Института, между Институтом и/или его сотрудником, которые возникли в связи с участием контрагента, либо разногласие или спор между контрагентами, если это затрагивает интересы Института, по своей сути представляет собой также разновидность конфликта интересов, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри ЯГТИ.

3.3. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

3.3.1. между органами управления, должностными лицами, сотрудниками Института и контрагентами Института;

3.3.2. между Институтом и должностными лицами, сотрудниками при осуществлении ими служебных обязанностей.

3.4. Наиболее вероятными ситуациями возможных конфликтов интересов, в которых работник Института может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются нижеследующие:

3.4.1. работник Института за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через кассу и бухгалтерию Института;

3.4.2. работник Института, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;

3.4.3. работник Института небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений Института;

3.4.4. работник Института получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;

3.4.5. работник Института рекламирует участникам образовательных отношений Института организации, оказывающие любые платные услуги;

3.4.6. работник института рекомендует участникам образовательных отношений Института физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

3.4.7. работник Института 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;

3.4.8. работник Института участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

3.4.9. работник Института принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Института с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

3.4.10. работник Института 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.

4. Причины (условия) возникновения конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Института позволяет частному либо иному интересу, действию извне, влиять на объективность его суждения и действия от имени Института, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Институтом сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Института.

4.2. Конфликты интересов могут возникать в процессе осуществления деятельности Института между органами управления, должностными лицами, сотрудниками и контрагентами института в результате:

4.2.1. несоблюдения органами управления, должностными лицами и сотрудниками Института законодательства, Устава и локальных нормативных правовых актов Института, в том числе по разграничению полномочий;

4.2.2. совмещения одним и тем же работником Института функций по совершению сделок, оформлению (подписанию) первичных учетных документов, на основании которых осуществляются записи по счетам бухгалтерского учета (расчетные, мемориальные, кассовые, вне балансовые документы), отражению сделок в бухгалтерском учете, контролю за ними, по оценке достоверности и полноты документов, предоставляемых при заключении договора, и последующему мониторингу финансового состояния контрагента;

4.2.3. совмещения одним и тем же работником Института функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления (выдачи);

4.2.4. совмещения одним и тем же работником Института функций администрирования автоматизированных систем с возможностью отражения сделок в бухгалтерском учете с использованием данных автоматизированных систем;

4.2.5. совмещения одним и тем же работником Института функций по ведению счетов, на которых отражаются операции контрагентов и счетов Института, отражающих собственную финансовую и хозяйственную деятельность Института;

4.2.6. осуществления одним работником Института сделок за счет и по поручению контрагента, и за счет средств Института;

4.2.7. несоблюдения принципа приоритета интересов Института и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

4.2.8. несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;

4.2.9. несоблюдения внутренних лимитов Института при проведении сделок;

4.2.10. ведения собственной коммерческой деятельности;

4.2.11. предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам Института в силу личных интересов.

4.3. Угроза конфликта интересов может отсутствовать, если:

4.3.1. занимаемая работником Института должность, характер выполняемой им в рамках его должностных обязанностей деятельности не позволяет ему единолично определять и (или) влиять на параметры сделки, в отношении которой у него имеется, или может возникнуть потенциальная область конфликта интересов, непосредственно конфликт интересов;

4.3.2. личные, профессиональные качества работника Института, его репутация позволяют не рассматривать ситуацию с его участием, как конфликт интересов.

5. Предотвращение конфликта интересов

5.1. В целях исполнения требований Института по организации внутреннего контроля в Институте, поддержания высокой деловой репутации ЯГТИ локальными нормативными правовыми актами Института, настоящим Положением устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения органами управления Института, его должностными лицами и сотрудниками Института.

5.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Института, информирование лица ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц Института, членов его органов управления, сотрудников при осуществлении ими служебных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершении операций.

5.4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении деятельности Института являются:

5.4.1. строгое соблюдение органами управления, должностными лицами и сотрудниками Института процедур совершения операций и сделок, установленных законодательством, Уставом и иными локальными нормативными правовыми актами Института, должностными инструкциями;

5.4.2. утверждение и поддержание организационной структуры Института, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

5.4.3. распределение полномочий по управлению Институтом распределением обязанностей между ректором и проректорами;

5.4.4. предоставление доверенностей на совершение отдельных видов операций (сделок) определенному кругу работников Института;

5.4.5. распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при совершении Институтом операций и других сделок;

5.4.6. запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну Института, для заключения сделок третьими лицами;

5.4.7. внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля.

5.5. В целях предотвращения конфликта интересов органы управления, должностные лица и сотрудники Института обязаны:

5.5.1. исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами Института;

5.5.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава ЯГТИ, локальных нормативных правовых актов Института, настоящего Положения;

5.5.3. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

5.5.4. обеспечивать эффективность управления активами и пассивами, включая обеспечение сохранности активов, управление рисками Института;

5.5.5. исключить возможность вовлечения Института, его должностных лиц и сотрудников в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;

5.5.6. обеспечивать максимально возможную результативность при совершении операций и других сделок Института;

5.5.7. обеспечивать качественный учет информации о контрагентах Института;

5.5.8. обеспечить порядок совершения сделок с контрагентами, установленными локальными нормативными правовыми актами Института;

5.5.9. не совершать крупные сделки и сделки с заинтересованностью без предварительного одобрения их уполномоченными органами Института;

5.5.10. осуществлять раскрытие информации о деятельности Института в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;

5.5.11. обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой контрагентам Института, органам регулирования и надзора, другим заинтересованным лицам, в том числе в рекламных целях;

5.5.12. своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Институте в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

5.5.13. участвовать в выявлении рисков Института и недостатков системы внутреннего контроля Института;

5.5.14. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

5.5.15. предоставлять лицу ответственному за организацию антикоррупционной работы в ЯГТИ исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

5.5.16. обеспечивать своевременность расчетов по договорам контрагентов, расчетов по иным сделкам;

5.5.17. исключить сознательное использование в личных целях сотрудниками Института ситуации при очевидной ошибке контрагента, в том числе при ошибке в договоре, подписанном контрагентом.

5.6. В случае наличия такой ошибки сотрудник Института должен информировать об этом контрагента:

5.6.1. поставить в известность вышестоящее должностное лицо или органы управления Института о намерении приобрести долю (акции) контрагентов Института;

5.6.2. доводить до сведения вышестоящего должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информацию о любом конфликте интересов, как только о нем стало известно;

5.6.3. обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Института, его должностных лиц и сотрудников.

5.7. Примеры вышеуказанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими.

5.8. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации на усмотрение лица ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

6. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

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

6.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:

6.2.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

6.2.2. индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

6.2.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

6.2.4. соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;

6.2.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) Институтом.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется в Институте лицом ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в компетенцию которого входит контроль за недопущением возникновения конфликтов интересов, учет письменных заявлений и требований контрагентов, членов органов управления и сотрудников Института о возникновении конфликтов интересов, а также поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, устраняло бы возникший или возникающий конфликт интересов.

7.2. Выбор приемлемых процедур устранения конфликта интересов осуществляется лицом ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений и в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

7.3. В случае возможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить лицу ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений информацию о конфликте, возможных причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

7.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Института.

7.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководители Института гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

7.6. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов и направляется в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Институте.

По результатам рассмотрения поступившей информации комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Институте прийти к следующим выводам:

7.6.1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

7.6.2. конфликт интересов имеет место быть, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Института 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 Института;
- временное отстранение работника Института от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника Института на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником Института, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника Института по его инициативе;
- 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.

7.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Института 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 Института.

7.8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, относится к полномочиям ректора Института.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, руководствоваться интересами Института - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Института, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Института, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Соблюдение Положения и ответственность

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Института, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры дисциплинарной ответственности, гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

9.2. Руководители Института всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.3. Институт доводит нормы и требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты Института будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с Институтом, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы Института в отношениях с третьими лицами.

10. Заключительные положения

10.1. Институт гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Института в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением руководству Института о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

10.2. Институт не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3. Институт ожидает, что работники и контрагенты Института, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом руководителям соответствующих структурных подразделений Института в письменном виде путем направления уведомления о возникновении личной

заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

10.4. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения ректором ЯГТИ.

10.5. Дополнения и изменения настоящего положения вносятся решением Ученого совета и утверждаются ректором ЯГТИ.