

УТВЕРЖДЕНО:
Решением Ученого Совета
филиала МГУ в г. Севастополе
«14» декабря 2023 года
(протокол № 9-23)

Председатель Ученого совета,
директор филиала МГУ в
г. Севастополе

О.А. Шпырко



**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
филиала МГУ в г. Севастополе**

г. Севастополь
2023

1. Область применения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее – Положение) является внутренним документом ФГБОУ ВО Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (филиал МГУ в г. Севастополе) (далее соответственно – МГУ, Филиал), устанавливающим основные принципы управления конфликтом, обязанности руководителей структурных подразделений Филиала а по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликтов.

1.2 Действие Положения распространяется на всех работников Филиала.

2. Нормативная основа

Нормативную базу настоящего Положения составляют:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон «О противодействии коррупции в Российской Федерации»;
- Устав ФГБОУ ВО МГУ;
- Положение о Филиале МГУ в городе Севастополе;
- Коллективный договор ФГБОУ ВО МГУ;
- Этический кодекс МГУ;
- Положение о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов Филиала.

3. Общие положения

3.1 В Положении раскрываются причины и условия возникновения конфликта интересов.

3.2 Конфликтом интересов является ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

Личная заинтересованность состоит в получении материальной выгоды либо иного преимущества и влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами работников, подчинённых, обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

4. Основные принципы управления конфликтом

4.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Филиала, работников и обучающихся при выявлении каждого конфликта интересов.

4.3 Незамедлительное принятие мер руководством Филиала, руководителями структурных подразделений, работниками Филиала к урегулированию конфликта интересов.

4.4 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.5 Соблюдение баланса интересов Филиала и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.6 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

5. Условия предотвращения конфликта интересов

5.1 Строгое соблюдение работниками Филиала требований действующего законодательства, локальных нормативных актов, принятых Филиалом.

5.2 Контроль руководства Филиала и руководителей структурных подразделений Филиала за надлежащей организацией разграничения сферы ответственности, полномочий и отчётности работников при исполнении ими должностных обязанностей.

5.3 Пересмотр или изменение функциональных обязанностей работника при угрозе возникновения конфликта интересов.

5.4 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей не связанных с конфликтом интересов (при условии согласия с переводом самого работника).

5.5 Ограничение доступа работника к конкретной информации при условии, когда могут быть затронуты личные интересы работника.

5.6 Добровольный отказ работника организации 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.

5.7 Своевременное рассмотрение вопросов о возможном конфликте интересов в Филиале:

- при приёме на работу;
- переводе на другую работу;
- решении вопросов о совершении сделок, заключении соглашений с контрагентами Филиала;
- применении поощрений, предоставлении имущественных и неимущественных льгот работникам;
- возникновении разовых конфликтных рисков в деятельности работников.

6. Процедура урегулирования вопросов, связанных с конфликтом интересов

6.1 Информация о конфликте интересов поступает к руководителю структурного подразделения, либо непосредственно в администрацию

Филиала. Допускается направление указанной информации уполномоченному работнику Филиала, в должностные обязанности которого входит подготовка материалов по существу и содержанию конфликта интересов.

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

6.3 Окончательное решение о наличии или отсутствии конфликта интересов и определении способов их урегулирования принимается на заседании Комиссии по противодействию коррупции, действующей на основании Положения, принятого в Университете.

7. Заключительные положения

7.1 Положение о конфликте интересов не предусматривает применение мер дисциплинарной ответственности к работникам Филиала.

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

7.3 Нормы Положения о конфликте интересов применяются с учётом требования Этического кодекса МГУ и Антикоррупционной политике Филиала.

7.4 В случае, если конфликт интересов привёл к получению личных материальных или нематериальных выгод либо преимуществ, вопрос решается в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

8. Вступление положения в силу

Настоящее Положение вступает в силу после утверждения его Ученым Советом Филиала и утверждается директором Филиала.

Согласовано
Юрисконсульт *В.В. Шершова*
« 11 » 12 20 23.