Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**ИРКУТСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

П О Л О Ж Е Н И Е О Р Г А Н И З А Ц И И

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Положение о конфликте интересов работников

ОРИГИНАЛ

Содержание

1 Область применения ... 3
2 Нормативные ссылки ... 3
3 Термины, определения и сокращения ... 4
4 Ответственность ... 4
5 Общие положения ... 5
6 Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов ... 5
7 Условия, при которых возможно возникновение конфликта интересов, порядок раскрытия. Типовые ситуации конфликта интересов ... 5
8 Порядок и способы разрешения возникшего конфликта интересов ... 6
9 Обязанности работника университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов ... 7
10 Заключительные положения ... 7
Приложение 1 Форма уведомления о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей ... 9
Приложение 2 Лист согласования Положения о конфликте интересов работников ... 10
Приложение 3 Лист регистрации изменений в Положении о конфликте интересов работников ... 11
Приложение 4 Лист ознакомления с Положением о конфликте интересов работников ... 12

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
(чем) (должность)

от «09» февраля 2026 г. №83-О

П О Л О Ж Е Н И Е О Р Г А Н И З А Ц И И

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Положение о конфликте интересов работников	Введено взамен Положения о конфликте интересов работников, утверждённого приказом ректора от 15.04.2021г. №204-О

1 Область применения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический 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.

1.2 Требования настоящего Положения распространяются на лиц, поступающих на работу, всех работников Университета вне зависимости от занимаемой ими должности, лиц, сотрудничающих с Университетом на основе гражданско-правовых договоров.

2 Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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 «Иркутский национальный исследовательский технический университет».

СТО 002 Система менеджмента качества. Порядок управления документированной информацией (документами) СМК.

3 Термины, определения и сокращения

3.1 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.

3.2 В настоящем положении используются следующие сокращения:

ИРНИТУ – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический университет».

Положение – положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический университет».

СМК – система менеджмента качества.

СТО – стандарт организации.

Университет – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический университет».

4 Ответственность

4.1 Ответственность за разработку, пересмотр, идентификацию внесенных изменений данного положения возложена на начальника отдела контрольно-ревизионной деятельности и профилактики правонарушений.

4.2 Разработчик настоящего положения осуществляет периодическую проверку (пересмотр) данного положения в установленном порядке согласно СТО 002 Система менеджмента качества. Порядок управления документированной информацией (документами) СМК.

4.3 Ответственность за выполнение требований данного Положения возложена на всех работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Иркутский национальный исследовательский технический университет».

5 Общие положения

5.1 Положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический университет» разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Университета в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

5.2 Положение является частью системы управления комплексной безопасностью Университета и устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения возникновения конфликта интересов работника, а также минимизации и/или ликвидации связанных с ним последствий.

5.3 Положение разработано в соответствии с требованиями российского законодательства, а также с учетом методологии, принципов и лучших практик, применяемых в международной антикоррупционной политике.

5.4 Настоящее положение обязательно для исполнения всеми работниками Университета.

5.5 Ознакомление лица, поступающего на работу в Университет, с положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

6 Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1 В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;

– конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

– соблюдение баланса интересов Университета и его работника при урегулировании конфликта интересов;

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

6.2 Формы урегулирования конфликта интересов работников Университета определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7 Условия, при которых возможно возникновение конфликта интересов, порядок раскрытия. Типовые ситуации конфликта интересов

7.1 Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по соблюдению ограничений, запретов, требований, установленных в целях противодействия коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФГБОУ ВО «ИРНИТУ» (далее – Комиссия).

7.2 Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.3 В случаях возникновения конфликта интересов или угрозе их возникновения работник сообщает непосредственному руководителю и заполняет уведомление о наличии конфликта

интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей (далее – уведомление) (Приложение 1).

7.4 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.

7.5 Приведенный список вероятных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.

8 Порядок и способы разрешения возникшего конфликта интересов

8.1 Уведомление работником подается в трехдневный срок с момента возникновения конфликта интересов или обнаружения угрозы возникновения такого конфликта в Комиссию, регистрируется секретарем и передается председателю Комиссии.

8.2 В трехдневный срок председатель Комиссии назначает заседание Комиссии, секретарь обеспечивает уведомление членов Комиссии о времени и месте проведения заседания Комиссии.

8.3 Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава Комиссии.

8.4 Комиссия рассматривает уведомление, на основе оценки и анализа фактов, изложенных в уведомлении, оценивает серьезность возникающих для Университета рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов и выносит решение.

8.5 После принятия решения Комиссией секретарь Комиссии составляет протокол, с которым в трехдневный срок знакомит под роспись лицо, заполнившее уведомление, а также руководителя структурного подразделения.

8.6 Формы урегулирования конфликта интересов:

– ограничение доступа работника Университета к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

– 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 Университета, с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации;

– перевод работника Университета на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– временное отстранение от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке;

– отказ работника Университета от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;

– 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).

8.7 Комиссия на основании письменного заявления работника (лица, поступающего на работу) рассматривает вопрос о возможности его личного участия в заседании Комиссии по рассмотрению уведомления.

8.8 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Университета.

9 Обязанности работника университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

9.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Университета обязан:

– руководствоваться интересами Университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10 Заключительные положения

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

10.2 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
противодействию коррупции
ФГБОУ ВО «ИРНИТУ»
_____
_____
_____
(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 возникновении) 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 «ИРНИТУ».

Приложение 2 Лист согласования Положения о конфликте интересов работников
(обязательное)

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Дата	Подпись
Советник ректора	Е.Г. Можаева	03.02.26	
Проректор по учебной работе	В.В. Смирнов	03.02.26	
Начальник управления по дополнительному образованию и социальной работе	Б.Б. Пономарев	03.02.26	
Руководитель юридической службы	О.Л. Пенизева	03.02.26	
Начальник управления по работе с персоналом и обучающимися	Т.Ю. Гуруленко	03.02.26	
Начальник отдела мониторинга и менеджмента качества	О.С. Артемова	03.02.26	

РАЗРАБОТАНО:

Начальник отдела контрольно-ревизионной деятельности и профилактики правонарушений	И.А. Слободняк	03.02.26	

Приложение 3 Лист регистрации изменений в Положении о конфликте интересов работников
(обязательное)

Порядковый номер изменения	**Основание (№ приказа, дата)**	**Дата введения изменения**	**Изменения внес**	
			Фамилия, инициалы	**Подпись вносившего изменения, дата внесения**

Приложение 4 Лист ознакомления с Положением о конфликте интересов работников
(обязательное)

№	Инициалы, фамилия	Должность	Дата	Подпись