
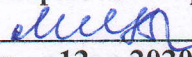
	Министерство просвещения, культуры и исследований Республики Молдова	
	Тараклийский государственный университет имени Григория Цамблака	
	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	
	ПОЛОЖЕНИЕ об урегулировании конфликтов интересов в ТГУ	СМК-№ 102


УТВЕРЖДЕНО
 на заседании Сената ТГУ
 (протокол № 6 от 30.11.2020 г.)

Ректор университета
 доц. д-р Мария Пасларь

 « 01 » 12 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликтов интересов в Тараклийском государственном университете имени Григория Цамблака

2020 г.

1. Назначение и область применения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) определяет порядок выявления урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Тараклийского государственного университета имени Григория Цамблака в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Университета.

1.3. Настоящее Положение утверждается решением Сената ТГУ и вступает в силу с момента его утверждения.

1.4. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Сената Университета.

1.5. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

2. Нормативные ссылки

2.1. Постановление Правительства Республики Молдова № 816 от 20.08.2018 г. об утверждении Отраслевого плана действий по борьбе с коррупцией в области образования на 2018-2020 годы.

2.2. Постановление Парламента Республики Молдова № 56/2017 об утверждении Национальной стратегии по неподкупности и борьбе с коррупцией на 2017 - 2020 годы.

2.3. Закон Республики Молдова № 82 от 25.05.2017 г. о неподкупности.

2.4. Закон № 16 от 15.02.2008 г. «О конфликте интересов».

2.5. Закон № 1264 от 19.07.2002 г. о декларировании и контроля за доходами и имуществом лиц, исполняющих ответственные государственные должности, судей, прокуроров, государственных служащих и некоторых руководящих работников.

2.6. Закон № 90 от 25.04.2008 г. о предупреждении коррупции и борьбе с ней.

2.7. Закон № 133 от 08.07.2011 г. о защите персональных данных.

3. Общие положения

3.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Университета, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Университета.

3.2. Под **конфликтом интересов** дидактических кадров понимается

ситуация, при которой у дидактического персонала при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение дидактическим персоналом профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося.

3.3. Под **личной заинтересованностью** работника Университета понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей незаконных доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Университета и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Университетом на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ТГУ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ТГУ положены следующие принципы:

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

4.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

4.4. соблюдение баланса интересов Университета и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

5. Обязанности работников ТГУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и Друзей;

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт

интересов;

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ТГУ и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

6.1.1 Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.1.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.1.3 Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

6.1.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодного анкетирования соблюдения этических норм ведения образовательной деятельности, принятых в Университете (заполнение декларации о конфликте интересов).

6.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3 Ректором Университета из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

6.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

-должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

-главного бухгалтера;

-начальника подразделения, в котором работник работает;

- специалист по человеческим ресурсам.

6.5. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

6.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения ректора. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает ректор в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

6.7. Персональный состав комиссии определяется приказом ректора ТГУ по возникающему (имеющемуся) факту конфликта интересов.

6.8. Университет берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.9. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.10. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

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

6.12.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

6.12.2. 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;

6.12.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

6.12.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

6.12.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.12.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

6.12.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;

6.12.8 Увольнение работника из Университета по инициативе работника;

6.12.9 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.

6.13. 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.

7. Действия в случае предложения или вымогательства взятки

7.1. Ведите себя крайне осторожно, вежливо, без заискивания, не допуская опрометчивых высказываний, которые могли бы трактоваться взяткодателем или вымогателем взятки как готовность либо как категорический отказ принять (дать) взятку.

7.2. Внимательно выслушайте и точно запомните поставленные Вам условия (размеры суммы, наименование товаров и характер услуг, сроки и способы передачи (получения) взятки, форму коммерческого подкупа).

7.3. Постарайтесь перенести вопрос о времени и месте передачи взятки до следующей беседы и предложите хорошо знакомое Вам место для следующей встречи.

7.4. Поинтересуйтесь у собеседника о гарантиях решения вопроса в случае дачи взятки, получения или совершения коммерческого подкупа.

7.5. Не берите инициативу в разговоре на себя, дайте возможность потенциальному взяткодателю или взяткополучателю «выговориться», сообщить Вам как можно больше информации.

7.6. Ни в коем случае не давайте и не берите взятку.

7.7. При наличии у Вас диктофона постарайтесь записать предложение о взятке или о ее вымогательстве.

8. Действия при обнаружении признаков коррупции, в том числе взятки, или возникновении конфликта интересов

8.1. Необходимо обратиться к юрисконсульту ТГУ. Кроме того, можно проинформировать проректора по учебной деятельности, зам. председателя антикоррупционной комиссии ТГУ.

8.2. В своем сообщении постарайтесь указать следующую информацию: кто (фамилия, имя, отчество, должность, курс, структурное подразделение, кафедра) вымогает либо предлагает Вам взятку, какова сумма и характер вымогаемой (предлагаемой) взятки, за какие конкретно действия (бездействие) вымогается либо предлагается взятка, в какое время, в каком месте и каким образом должна произойти непосредственная дача (получение взятки).

9. Круг лиц, подпадающих под действие настоящего Положения

Действие Положения распространяется на всех работников ТГУ и обучающихся в университете: студентов, научно-дидактического персонала, технических, административно- хозяйственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, а также других лиц, являющихся работниками университета и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с ТГУ на основе гражданско- правовых договоров.

10. Примерный перечень признаков проявления коррупции:

10.1. предложение о содействии за вознаграждение в приеме на учебу, сдаче экзаменов (зачетов) и т.п., переданное через родственников, знакомых;

10.2. предложение к старосте студенческой учебной группы о сдаче экзаменов (зачетов) за вознаграждение;

10.3. разговор о возможной взятке носит иносказательный характер, речь преподавателя или другого работника вуза состоит из односложных предложений, не содержащих открытых заявлений о том, что вопрос он может решить только в случае передачи ему денег или оказания какой-либо услуги; никакие «опасные» выражения при этом не допускаются;

10.4. в ходе беседы преподаватель или другой работник, заявляя об отказе решить тот или иной вопрос («не смогу помочь», «это незаконно», «у меня нет таких возможностей»), жестами или мимикой дает понять, что готов обсудить возможности решения этого вопроса в другой обстановке (в другое время, в другом месте);

10.5. сумма или характер взятки не озвучиваются, вместе с тем соответствующие цифры могут быть написаны на листке бумаги, набраны на мобильном телефоне, калькуляторе или компьютере и продемонстрированы;

10.6. преподаватель или другой работник может неожиданно прервать беседу и под благовидным предлогом оставить посетителя одного в кабинете, оставив при этом открытыми ящики стола, папку с материалами, портфель;

10.7. преподаватель или другой, работник может переадресовать продолжение контакта другому человеку, напрямую не связанному с решением вопроса;

10.8. обучающийся в разговоре просит «войти в его положение», «решить все по-хорошему на взаимовыгодных условиях»;

10.9. обучающийся может предпринять попытку дачи взятки, поместив купюры в зачетную книжку, методичку, реферат;

10.10. обучающийся всячески настаивает на встрече и разговоре с его родственником (отцом, матерью, братом, дядей и т. п.).

АНКЕТА

Внешние интересы

1. Владете ли Вы (члены Вашей семьи) ценными бумагами и акциями или любыми другими финансовыми интересами:

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

(да / нет) _____

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

(да / нет) _____

1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Университетом?

(да / нет)

Личные интересы

2. 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) _____

3. 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 заключении сделки с Университетом?

(да / нет) _____

4. 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

5. 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) _____

6. 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

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

(да / нет) _____

8. 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) _____

9. 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

10. 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.

Подпись: _____ ФИО: _____

Раздел 2

Рекомендации Комиссии по противодействию коррупции ректору Университета

Конфликт интересов не был обнаружен	
Не рассматривать как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Ограничить работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника <i>[указать какой информации!]</i>	
Отстранить (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов <i>[указать, от каких вопросов]</i>	
Пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций работника <i>[указать каких обязанностей]</i>	
Временно отстранить работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Перевести работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Ходатайство об увольнении работника по инициативе Университета за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	

Подписи членов Комиссии по противодействию коррупции:

_____ И.О. Фамилия

_____ И.О. Фамилия

_____ И.О. Фамилия

Ректору ТГУ

от

(фамилия, имя, должность)

Заявление

Я, _____
(ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО)

сообщаю о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности работника.

Обстоятельствами, при которых указанная личная заинтересованность может возникнуть являются:

1. _____
(УКАЗАТЬ ПО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ, ПРИ ПОЛУЧЕНИИ КАКОГО ЗАДАНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ИСПОЛНЕНИЯ КАКОГО КОНКРЕТНО ПОЛНОМОЧИЯ _____
ВОЗНИКЛИ УСЛОВИЯ НАЛИЧИЯ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ)

2. _____
(УКАЗАТЬ КОНКРЕТНО КАКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ЯВЛЯЮТСЯ ПРИЗНАКАМИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ)

« ___ » _____ 20 __ г.

Подпись _____

(Ф.И.О.)