

Приложение № 1  
к Приказу № 43  
от 26.12.2016 г.



УТВЕРЖДАЮ

Врио директора ИВТ СО РАН

к.ф.-м.н.

А.В. Юрченко

«26» декабря 2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об урегулировании конфликта интересов

### 1. Общие положения

- 1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ Института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты РФ от 08 ноября 2013 г., Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами Института.
- 1.3. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.
- 1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.5. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

### 2. Используемые в положении понятия и определения

- 2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Института) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника

(представителя Института) и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Института, работником (представителем Института) которой он является.

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя Института) – заинтересованность работника (представителя Института), связанная с возможностью получения работником (представителем Института) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

- 3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 3.1.4. соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 3.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Работники Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 4.1.2. избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Института, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.1.3. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- 4.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **5. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работником Учреждения**

- 5.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
  - 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - 5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.3. Институт принимает на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченной на это комиссией лицом с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Институт 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.

## **6. Порядок урегулирования конфликта интересов**

- 6.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Институт может использовать следующие способы, в том числе:
  - 6.1.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - 6.1.2. добровольный отказ работника 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;
  - 6.1.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
  - 6.1.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - 6.1.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- 6.1.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
  - 6.1.7. увольнение работника по инициативе работника;
  - 6.1.8. 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.
- 6.2. 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.
- 6.3. 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. Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

- 7.1. Ответственными лицами за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов, и ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
- 7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Института, который назначает срок ее рассмотрения.
- 7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.
- 7.4. Рассмотрение полученной информации проводится специально создаваемой комиссией.
- 7.5. Полученная комиссией информация 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 директора Института. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Института.

\_\_\_\_\_  
(должность руководителя)

\_\_\_\_\_  
(ФИО руководителя)

## Заявление

Я, \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, должность)

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

Обстоятельствами, при которых указанная личная заинтересованность может возникнуть являются:

\_\_\_\_\_  
(указать по принадлежности, при получении какого задания по обеспечению исполнения какого конкретно полномочия)

\_\_\_\_\_  
(возникли условия наличия личной заинтересованности)

\_\_\_\_\_  
(указать конкретно какие обстоятельства являются признаками возникновения конфликта интересов)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.