

## **Положение о конфликте интересов сотрудников ИПСМ РАН**

### **1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников института является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности сотрудников института и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого института. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

### **2. Используемые в положении понятия и определения**

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника института и правами и законными интересами института, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации института, сотрудником которого он является.

Личная заинтересованность сотрудника института – заинтересованность сотрудника, связанная с возможностью получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов (далее положение) – это внутренний документ института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **3. Круг лиц подпадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех сотрудников института вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с институтом на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов на предприятии**

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов института и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) институтом.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов Сотрудники института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Для раскрытия конфликта интересов сотрудники института могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Институт принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы институт может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения институт может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника 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 функциональных обязанностей сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение сотрудника из организации по инициативе сотрудника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности института и сотрудника, 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 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 сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам института.

#### **7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, является:

- заведующие структурных подразделений;
- начальник отдела кадров;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в институте.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора института, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника структурного подразделения в котором сотрудник работает;
- юриста института;
- председателя совета трудового коллектива.

Участие сотрудника подавшего сведения о возникающих конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего 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 конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор института в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

#### **8. Ответственность сотрудников института за несоблюдение положения о конфликте интересов**

За несоблюдение положения о конфликте интересов сотрудник может быть привлечен к административной ответственности. За непринятие сотрудником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия, может быть расторгнут трудовой договор.