

«УТВЕРЖДАЮ»

Директора Зоологического института РАН



С. Синёв

« 22 » апреля 2019 года.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ЗООЛОГИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУКИ.

1. Общие положения.

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

2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных функций в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод самим лицом, попадающим под действие этой статьи, и состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, супругами и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми рассматриваемое лицо и лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.1 Положение о конфликте интересов – это внутренний документ института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у персонала института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей и включает в себя:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в институте;
- порядок раскрытия конфликта интересов персоналом института и порядок его урегулирования;
- обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений;
- ответственность персонала института за несоблюдение положения о конфликте интересов.

3. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов ФГБУН Зоологического института РАН (далее Института) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности всех работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта для Института.

4. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающих с Институтом на основе правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте.

В основу управления конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или возможном возникновении конфликта интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- строгое 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 или предотвращен институтом;

6. Порядок раскрытия конфликта персоналом института и порядок его урегулирования.

Федеральным законом № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции» установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие конфликта интересов при приёме на работу;
- раскрытие конфликта интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

7. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.

Определение должностных лиц, ответственных за приём сведений о возникающих или имеющихся конфликтах интересов – это существенный элемент в реализации политики по борьбе с коррупционными проявлениями в институте.

Таковыми лицами могут быть директор института, непосредственный начальник сотрудника, начальник отдела кадров, юрист, лицо ответственное за проведение антикоррупционной политики.

Рассмотрение информации о конфликтах интересов проводится комиссией назначенной приказом директора института. При совпадении члена комиссии и участника конфликта интересов в одном лице, такой член комиссии в обсуждении конфликта и голосовании участия

не принимает. В случае, когда конфликт касается директора института, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностное лицо, ответственное за приём сведений о возникающих или имеющихся конфликтах интересов назначается директором, как правило из числа сотрудников кадровой службы.

Комиссия берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена назначенным на это лицом с целью оценки серьёзности 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 сотрудником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника института или его отстранение от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами института;
- пересмотр и изменение обязанностей сотрудника;
- перевод сотрудника на должность, которая предусматривает выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- увольнение сотрудника из института по инициативе самого сотрудника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является единственным и исчерпывающим. В каждом конкретном случае, по договорённости института и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учётом всех существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в том случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, когда «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам института.

8. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Настоящим положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников Института при раскрытии и урегулировании конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих обязанностей руководствоваться исключительно интересами института, без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- оказывать содействие при урегулировании возникшего конфликта интересов.