

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в
Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Институте физиологии Коми научного центра
Уральского отделения Российской академии наук
(ИФ Коми НЦ УрО РАН)

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте физиологии Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук (далее – Институт) разработано в соответствии с

- Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Положение разработано с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 08.11.2013 г. Положение утверждено с целью предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов для Института и его сотрудников.

Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – Федеральный закон № 7-ФЗ) не содержит определения «конфликта интересов», однако, это понятие в законе используется. Регулированию конфликта интересов в Федеральном законе № 7-ФЗ посвящена ст. 27, которая в частности, устанавливает, что заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Института и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Института.

2.2. В соответствии с ч.1 ст.27 Федерального закона № 7-ФЗ лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (заинтересованными лицами), признаются руководитель и заместитель руководителя некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях;
- являются участниками, кредиторами этих организаций; состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях;
- являются кредиторами этих граждан.

Вместе с тем указанные организации или граждане должны отвечать одной из следующих характеристик:

- являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации;

- являются крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией;
- владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией;
- могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

2.3. В целях урегулирования конфликта интересов Федеральный закон № 7-ФЗ устанавливает ряд требований к совершению некоммерческой организацией сделок, в которых имеют заинтересованность заинтересованные лица:

- во-первых, до принятия решения о заключении такой сделки заинтересованные лица обязаны сообщить о наличии заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью;
- во-вторых, такая сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью.

В противном случае сделка может быть признана недействительной.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех сотрудников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение закреплена также для физических лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров. *(В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров).*

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Института.

5.1. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций Института является Комиссия.

5.2. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является сотрудник, назначенный приказом директора Института.

5.3. При возникновении ситуации конфликта интересов сотрудника должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

5.4. Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.5. В организации устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

5.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей

фиксацией в письменном виде.

5.7. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это 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 сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.8. В случае установления факта наличия конфликта интересов уполномоченное лицо, предварительно рассматривавшее информацию, передает соответствующие материалы для коллегиального рассмотрения и разрешения ситуации. Коллегиальное рассмотрение конфликта интересов сотрудника осуществляется комиссией с участием непосредственного руководителя работника, сотрудника кадровой службы, иных лиц.

5.9. Способы разрешения конфликта интересов.

Институт может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника 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 работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение сотрудника из Института по инициативе самого 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 и т.д.

5.10. Данный 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 следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения и выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

(Организации следует процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации).

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

Положением устанавливаются следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – 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.

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

Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, может быть непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.