

СОГЛАСОВАНО

Ученый совет ИФЛ СО РАН

Протокол № 8 от 20.11.2014

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИФЛ СО РАН

д.филол.н.

20 ноября 2014 г.

И.В. Сидантьев



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ ИНСТИТУТА ФИЛОЛОГИИ СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК (ИФЛ СО РАН)**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников (далее - Положение) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института филологии Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Институт) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ и локальными актами Института.

1.2. Целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов – это ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда этим законным интересам Института.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником Института при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник Института связан финансовыми или иными обязательствами.

1.4. Положение распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

2.1. Управление конфликтом интересов в Институте основываются на следующих основных принципах:

- 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 работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

3. Основные виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения

3.1. В Институте установлены 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.

3.2. С целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов в Институте используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

- увольнение работника из Института по инициативе работника;

- 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.

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.

3.3. Институт в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с Кодексом этики и служебного поведения (далее - Кодекс) и настоящим Положением;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников Института содержания Кодекса и настоящим Положения;

- создает комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликтов интересов;

- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

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 работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4. Обязанность работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работники Института в целях предотвращения 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;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом и настоящим

Положением;

- соблюдать режим защиты информации.

5. Ответственность работников за несоблюдение Положения

5.1. В случае несоблюдения Положения работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является заведующий отделом кадров. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально с привлечением руководителей структурных подразделений, заместителя директора и юрисконсульта.