

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт славяноведения Российской академии наук

Утверждаю

Директор К.В. Никифоров

« 14 »

2019 г.

М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки
Институте славяноведения Российской академии наук**

Термины и определения:

Кодекс - 1. Свод законов, относящихся к какой-либо области права.

2. Совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т.п.

Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам;

Личная заинтересованность – возможность получения сотрудником 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 сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1. Общие положения.

Настоящее Положение о конфликте интересов работников в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте славяноведения Российской академии наук (далее – ИСл РАН) разработано на основе Федерального закона РФ от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех сотрудников ИСл РАН вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в учреждении.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых сотрудник ИСл РАН может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий сотрудников ИСл РАН:

получение подарков и услуг;

имущественные обязательства и судебные разбирательства;

взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;

явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ИСл РАН.

Основной задачей деятельности ИСл РАН по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников работников на реализуемые ими трудовые функции.

В основе работы по управлению конфликтом интересов лежат следующие принципы:

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

– конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

– соблюдение баланса интересов учреждения и сотрудника ИСл РАН при урегулировании конфликта интересов;

– защита сотрудника ИСл РАН от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) организацией.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудников ИСл РАН и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех сотрудников ИСл РАН. В Учреждении 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.

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.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником ИСл РАН, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ сотрудника ИСл РАН 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 ИСл РАН;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- увольнение сотрудника из организации по его инициативе;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ИСл РАН 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 меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- ученый секретарь
- зав. отделом кадров
- ученый секретарь Комиссии

7. Обязанности сотрудников ИСл РАН в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ИСл РАН - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ИСл РАН, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов..

8. Соблюдение Положения и ответственность

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого сотрудника ИСл РАН, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения сотрудника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9. Другие положения

ИСл РАН гарантирует, что ни один сотрудник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе ИСл РАН в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением ИСл РАН о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих сотрудников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.