

**Положение
об урегулировании конфликта интересов в ИЭОПП СО РАН**

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов в ИЭОПП СО РАН (далее по тексту – Положение) разработано во исполнение Положения об антикоррупционной политике ИЭОПП СО РАН.

1.2. Положение является внутренним локальным актом Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук (далее по тексту – Институт) и распространяется на всех работников Института независимо от занимаемой ими должности и выполняемой трудовой функции.

1.3. Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов (личной заинтересованности работника) при выполнении работниками Института трудовых обязанностей, порядок уведомления работниками Института об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, порядок сообщения работниками о возможном возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принятия ими мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

1.4. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Института и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института.

1.5. 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, личной заинтересованности и их урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов, личной заинтересованности и процесса их 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) Институтном.

1.6. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника Института, связанная с возможностью получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, иными физическими или юридическими лицами, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.7. Настоящее Положение утверждается приказом директора Института (лицом, исполняющим обязанности директора Института) и вступает в силу с момента его утверждения. По-

ложение действуют до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

2. Порядок раскрытия конфликта интересов

2.1. Настоящим Положением в Институте устанавливаются следующие случаи раскрытия сведений о конфликте 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.

2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующим оформлением в письменном виде.

2.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее по тексту – Ответственное лицо), с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Ответственное лицо назначается приказом директора Института.

2.4. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

2.5. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2.6. В случае возникновения конфликта интересов в целях его урегулирования по приказу директора Института создается комиссия, которая формируется из числа работников Института таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемое комиссией решение.

3. Порядок урегулирования и возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения могут быть использованы следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение по инициативе работника;
- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с трудовым законодательством за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

По договоренности между Институтом и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

В каждом конкретном случае учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

4. Обязанности работников

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В целях предупреждения конфликта интересов (личной заинтересованности) работники Института обязаны:

4.1. Руководствоваться и соблюдать Антикоррупционную политику ИЭОПП СО РАН, Стандарт антикоррупционного поведения, Кодекс этики и служебного поведения работников ИЭОПП СО РАН и иные локальные акты Института.

4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Института и могут привести к конфликту интересов.

4.3. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.4. Нести персональную ответственность за своевременное выявление конфликта своих личных интересов с интересами Института, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.

4.5. Информировать в письменной форме непосредственного руководителя о наличии и (или) угрозе возникновения лично заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, а также сообщать об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений не позднее одного рабочего дня с момента возникновения личной заинтересованности (угрозы возникновения) и принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (личной заинтересованности).

4.6. Руководитель структурного подразделения, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, доводит поступившую информацию до Ответственного лица.

Ответственное лицо немедленно доводит полученную информация до директора Института.

5. Порядок сообщения работником о возникновении личной заинтересованности при исполнении им трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

5.1. Сообщение о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - сообщение), составляется работником в письменном виде в произвольной форме и подписывается им лично. К сообщению прилагаются имеющиеся в распоряжении работника материалы, подтверждающие изложенное.

При нахождении работника в служебной командировке, а также в иных случаях, когда он не может по объективным причинам сообщить в письменном виде о возможности возникновения конфликта интересов, он обязан проинформировать с помощью любых доступных средств связи.

5.2. Проверка содержащихся в сообщении сведений осуществляется комиссией, создаваемой по приказу директора Института.

Комиссия обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.

5.3. Работник, подавший сведения возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

5.4. Полученная информация всесторонне изучается комиссией, которая определяет способ разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или его отсутствия. Выбранный комиссией способ носит рекомендательный характер.

Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Института в срок не более трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по научной работе
к.э.н.

Заместитель директора по научной работе
д.э.н.

Заместитель директора по научной работе
д.э.н.

Заместитель директора по экономике
и общим вопросам

И.о. Ученого секретаря

Заведующая отделом кадров

Главный юрисконсульт

Председатель профкома

В. М. Гильмундинов

А. О. Баранов

Н. И. Суслов

А. В. Кузнецов

В. М. Маркова

Г. П. Григорьева

С. П. Полежаева

В. И. Нефедкин

**Форма уведомления
о возникновении у работника ИЭОПП СО РАН личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов в ИЭОПП СО РАН**

Директору ИЭОПП СО РАН

от _____
(должность, Ф.И.О,
_____)
контактный телефон)

Уведомление
о возникновении у работника ИЭОПП СО РАН личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов в ИЭОПП СО РАН

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273
«О противодействии коррупции» сообщаю, что:

1. _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта инте-
ресов)

2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет
личная заинтересованность)

3. _____
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

"__" _____ 20__ г.

_____)
(подпись, фамилии и инициалы)