

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов сотрудников (далее - Положение) - это внутренний документ Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт Европы Российской академии наук (далее - Институт, ИЕ РАН), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г., Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами ИЕ РАН.

1.3. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности сотрудников ИЕ РАН и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института.

1.4. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Действие Положения распространяется на всех сотрудников ИЕ РАН вне зависимости от занимаемой должности.

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, сотрудником (представителем организации) которой он является.

2.2. Личная заинтересованность сотрудника (представителя организации) - заинтересованность сотрудника (представителя организации), связанная с возможностью получения сотрудником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ИЕ РАН положены следующие принципы:

3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.1.4. соблюдение баланса интересов предприятия и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5. защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

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

4.1. Сотрудники ИЕ РАН в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ИЕ РАН, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.3. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Института, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

4.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов сотрудником института

5.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

5.3. Институт принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ИЕ РАН 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.

6. Порядок урегулирования конфликта интересов

6.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения ИЕ РАН может использовать следующие способы, в том числе:

6.1.1. ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;

6.1.2. добровольный отказ сотрудника 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;

6.1.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника;

6.1.4. временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

6.1.5. перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.1.6. отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

6.1.7. увольнение сотрудника по инициативе сотрудника;

6.1.8. 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.

6.2. Приведенный 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.

6.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ИЕ РАН.

7. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

7.1. Ответственными лицами за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений Института, в составе которых возник конфликт интересов, уполномоченное работодателем, ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора ИЕ РАН, который назначает срок ее рассмотрения.

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

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- главного бухгалтера;
- руководителя структурного подразделения, в котором работает Сотрудник;
- начальника отдела кадров.

7.5. Сотрудник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

7.6. Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Института. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор ИЕ РАН в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

к Положению об урегулировании конфликта
интересов сотрудников Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Института Европы
Российской академии наук

Наименование организации
в которой Заявитель осуществляет
трудовую деятельность

Заявление

Я, _____

(фамилия, имя, отчество, должность сотрудника)

сообщаю о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности сотрудника.

Обстоятельствами, при которых указанная личная заинтересованность может возникнуть являются:

1. _____

(указать по принадлежности, при получении какого задания по обеспечению исполнения, какого конкретно полномочия)

(возникли условия наличия личной заинтересованности)

2. _____

(указать конкретно какие обстоятельства являются признаками возникновения конфликта интересов)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

дата

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт Европы Российской академии наук

(ИЕ РАН)

ПРИКАЗ

15 декабря 2014 г.

№ 140.3 - ОК

Об утверждении Положения
о конфликте интересов

В целях реализации Плана противодействия коррупции в ИЕ РАН на 2014–2015 гг., утверждённого приказом ИЕ РАН № 140.1 от 10 декабря 2014 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие прилагаемое Положение о конфликте интересов в ИЕ РАН.
2. Заместителям директора, курирующим структурные подразделения ИЕ РАН, обеспечить неукоснительное соблюдение Положения о конфликте интересов должностными лицами и работниками.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора чл.-корр. РАН М.Г. Носова.

Директор Института
д.полит.н.



Ал.А. Громько