

**Положение
о конфликте интересов
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института гидродинамики им. М.А. Лаврентьева
Сибирского отделения Российской академии наук**

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов.

1.2. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Положение определяет круг лиц, попадающих под действие конфликта интересов, порядок раскрытия конфликта интересов работников организации и порядок его урегулирования, обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, определяет лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов, ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Используемые в Положении понятия и определения.

2.1. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

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

2.3. Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью

получения работником (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. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности

4. Принципы управления конфликтом интересов в организации.

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.4. Соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.5. 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 работников организации и порядок его урегулирования.

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Института могут использовать различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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;

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Уведомление о конфликте интересов регистрируется председателем комиссий по урегулированию конфликта интересов и соблюдению Кодекса этики и служебного поведения (далее - комиссия).

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.5. Срок проведения проверки - 10 рабочих дней.

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

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По итогам проверки могут быть сделаны следующие выводы:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

5.6. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- увольнение работника из организации 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 и т.д.

5.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.8. 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

6.1. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института - без участия своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.2. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации, то есть избегать (по возможности) ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.3. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами, а также о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений.

6.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, то есть руководитель структурного подразделения, в составе которого возник конфликт

интересов и председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов и соблюдению кодекса этики и служебного поведения.

7.2. Полученная информация, немедленно доводится до руководителя Института.

7.3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально комиссией.

7.4. Работник, подавший сведения о возникшем (возникающем) конфликте интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

7.5. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя Института.

7.6. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель Института в течение трех дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

8.1. Несоблюдение Положения о конфликте интересов может быть квалифицировано как коррупционное правонарушение.

8.2. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласовано:

Заместитель директора по научной работе, к.ф.-м.н.



Э.Р. Прууэл

Председатель ПК, д.т.н.



М.А. Леган

Начальник отдела кадров



А.Д. Паненко

Ведущий юрисконсульт

Б.Ш. Бакарова