

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института леса Карельского научного центра РАН (ИЛ КарНЦ РАН)
(в том числе при размещении заказов для государственных нужд)

1. Общие положения

Положение о конфликте интересов работников ИЛ КарНЦ РАН (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального Закона от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», «Положением об антикоррупционной политике ИЛ КарНЦ РАН» другими нормативными актами.

Положение о конфликте интересов – локальный нормативный акт ИЛ КарНЦ РАН, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Работники ИЛ КарНЦ РАН должны избегать любых ситуаций, при которых возникает или может возникнуть столкновение личных интересов (или членов семьи и родственников) и интересов ИЛ КарНЦ РАН.

Положение распространяется на всех работников ИЛ КарНЦ РАН вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Понятия и определения

Определения, данные следующим понятиям, являются общими и не исчерпывающими.

Конфликт интересов - 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) которой он является.

Личная заинтересованность - возможность незаконного получения работником при исполнении должностных обязанностей в ИЛ КарНЦ РАН доходов в денежной либо натуральной форме (независимо от размера, вида и ценности).

Члены семьи - это лица, связанные семейными правами и обязанностями (дети, родители, супруги, бывшие супруги, приемная семья, родные братья или сестры, родители супруга (супруги) работника).

Родственники - прочие члены семьи.

Риск – вероятная ситуация, при которой конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды и возникновению угрозы коррупции и взяточничества.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

Управление конфликтом интересов в ИЛ КарНЦ РАН основываются на следующих основных принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ИЛ КарНЦ РАН при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ИЛ КарНЦ РАН 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) ИЛ КарНЦ РАН.

4. Основные виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения

4.1. В ИЛ КарНЦ РАН 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.

4.2. С целью оценки серьезности возникающих для ИЛ КарНЦ РАН рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в ИЛ КарНЦ РАН используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ИЛ КарНЦ 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 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 ИЛ КарНЦ РАН;
- увольнение работника из ИЛ КарНЦ РАН по инициативе работника;

4.3. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ИЛ КарНЦ РАН и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.4. ИЛ КарНЦ РАН в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

- обеспечивает ознакомление принимаемого работника с настоящим Положением;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников ИЛ КарНЦ РАН содержания настоящего Положения;
- создает комиссию для урегулирования конфликтов интересов;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

5.1. Работники ИЛ КарНЦ РАН в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ИЛ КарНЦ РАН 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 настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5.2. Работники ИЛ КарНЦ РАН для предотвращения конфликта интересов не должны:

- напрямую иметь дело, вступать в правоотношения с деловыми партнерами, если они сами (работники), члены их семьи или их родственники имеют личную заинтересованность в деятельности таких деловых партнеров;
- ставить выполнение должностных обязанностей в зависимость от личной заинтересованности, уклоняться от личной ответственности;
- использовать свое служебное влияние в интересах любых социальных групп и ближайшего окружения;
- дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий.

6. Комиссия по урегулированию конфликтов интересов.

6.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и урегулирования конфликта интересов, в отношении руководителей, заместителей руководителей и других работников в ИЛ КарНЦ РАН создается Комиссия по урегулированию конфликтов интересов.

6.2. Основными задачами Комиссии являются:

- а) содействие в урегулировании конфликта интересов работников ИЛ КарНЦ РАН;
- б) содействие предотвращению работниками действий, могущих привести к причинению вреда репутации и законным интересам ИЛ КарНЦ РАН.

6.3. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения и не проводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

6.4. Состав Комиссии утверждается приказом директора ИЛ КарНЦ РАН и не может быть менее 5 человек.

6.5. В состав Комиссии входят председатель, его заместитель, назначаемый директором ИЛ КарНЦ РАН из числа членов комиссии, секретарь и члены Комиссии. Все члены Комиссии при принятии решений пользуются равными правами.

6.6. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

6.7. Заседания Комиссии правомочны при участии в них не менее 2/3 ее состава.

6.8. Основанием для проведения заседания Комиссии является:

- а) информация о наличии у работника ИЛ КарНЦ РАН, в том числе при выполнении им функций, связанных с размещением заказов для государственных нужд, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- а) информация о совершении работником поступков, подрывающих репутацию ИЛ КарНЦ РАН.

6.9. Информация, рассматриваемая Комиссией, должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

- а) фамилию, имя, отчество, должность работника ИЛ КарНЦ РАН;
- б) описание нарушения работником ИЛ КарНЦ РАН требований к профессионально-этическому поведению, или признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) данные об источнике информации.

Отвественными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, директор, заместитель директора.

6.10. Поступившие сведения тщательно проверяются уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении. Срок проверки может быть продлен по решению председателя Комиссии, но не более чем до двух месяцев.

6.11. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о совершении работником поступков, порочащих репутацию ИЛ КарНЦ РАН, либо о наличии у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.11. Заседание Комиссии проводится при участии работника ИЛ КарНЦ РАН, в отношении которого рассматриваются материалы. Заседание Комиссии переносится, если работник ИЛ КарНЦ РАН не может участвовать в заседании по уважительной причине.

6.12. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника ИЛ КарНЦ РАН, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

6.13. Члены Комиссии и иные лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

6.14. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» из возможных мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или ранее принятые 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 ИЛ КарНЦ РАН.

По итогам рассмотрения всей представленной информации Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) устанавливает, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) устанавливает факт наличия личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.15. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены Комиссии, принявшие участие в ее заседании.

6.16. Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

6.17. При установлении Комиссией факта конфликта интересов, обстоятельств, свидетельствующих о наличии коррупционных признаков в действиях (бездействии) работника, материалы направляются директору ИЛ КарНЦ РАН для принятия следующих мер:

- отстранение работника от выполнения задания, связанного с конфликтом интересов;
- передача информации в правоохранительные или иные административные органы.

6.18. Решение Комиссии, принятое в отношении работника хранится в его личном деле.

Председатель профкома
Института леса
Карельского НЦ РАН

М.В. Медведева
«18» июля 2015 г.



Директор
Института леса
Карельского НЦ РАН

А.М. Крышень
2015 г.

