

Приложение

к приказу от 12.12.2016 г. № 46

СОГЛАСОВАНО:
 Решением Совета
 трудового коллектива
 ФГБНУ «ВНИИГиМ им. А.Н. Костякова»

от «12» декабря 2016 г.

Председатель СТК

В.П. Максименко



УТВЕРЖДАЮ:
 Директор ФГБНУ «ВНИИГиМ
 им. А.Н. Костякова»

В.А. Шевченко
 В.А. Шевченко

Приказ № 43
 от «12» декабря 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
в ФГБНУ «ВНИИГиМ им. А.Н. Костякова»

г. Москва

2016 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников 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 Учреждения.

1.3. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. **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 и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником которой он является.

В соответствии с частью 1 статьи 27 Федерального закона от 12 января 1996г. (в ред. от 12.12.2016 г.) № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в заключение сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель и заместитель руководителя некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица:

либо состоят с организациями или гражданами, с которыми некоммерческая организация планирует заключение сделок, в трудовых отношениях;

либо являются участниками, кредиторами этих организаций;

либо состоят в близких родственных отношениях с представителями предполагаемых контрагентов;

являются кредиторами этих граждан.

Вместе с тем организации или граждане, с которыми у руководителя или заместителя, а также лиц, входящих в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью имеются вышеперечисленные взаимоотношения, должны отвечать одной из следующих характеристик:

могут выступать поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации;

могут быть крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией;

владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией;

могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

В целях урегулирования конфликта интересов Федеральным законом № 7-ФЗ предусмотрен порядок совершения некоммерческой организацией сделок, в которых имеют заинтересованность заинтересованные лица:

Во-первых, до принятия решения о заключении такой сделки заинтересованные лица обязаны сообщить в письменном виде о наличии заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью;

Во-вторых, такая сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью.

В противном случае сделка может быть признана недействительной.

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником 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 Учреждении 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 Учреждения 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 работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

4.1. Работники Учреждения 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 учреждения – 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 Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.3. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения,

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 работником Учреждения

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

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой

работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, 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 Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

6.1.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

6.1.2. 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.

6.1.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

6.1.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

6.1.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

6.1.6. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

6.1.7. Увольнение работника по инициативе работника.

6.1.8. 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.

6.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

7.1. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и ответственным лицом за профилактику коррупционных и иных правонарушений является юрисконсульт.

7.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно доводится до руководителя учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

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

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- юрисконсульта;
- представителя Совета трудового коллектива (по поручению Председателя СТК);
- работника отдела кадров.

При необходимости в состав комиссии отдельным приказом директора института могут быть включены дополнительно руководители структурных подразделений, в котором работает заявитель; иные лица, обладающие специальными познаниями, необходимыми для всестороннего и объективного рассмотрения заявления.

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

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

Заявление

Я, _____

(фамилия, имя, отчество, должность работника учреждения)

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

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)

Подпись:

Дата: