

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ
Дальневосточного отделения
Российской академии наук



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИКАРП ДВО РАН
чл.-корр. РАН Е.Я. Фрисман
«28» декабря 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Согласовано:
Председатель Совета трудового коллектива

А.М. Петрищевский
«28» декабря 2015 г.

Рассмотрено и одобрено
Ученым советом ИКАРП ДВО РАН,
протокол заседания № 1
от «29» сентября 2015 г.

	Разработал	Проверил	Разрешил
ФИО	Фетисов Д.М.	Аринин Е.В.	Комарова Т.М.
Подпись			
Дата			

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте комплексного анализа региональных проблем Дальневосточного отделения Российской академии наук (далее - Институт) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Целями настоящего Положения являются: регулирование и предотвращение конфликтов интересов в деятельности работников Института, а также предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для Института.

1.3. Основной задачей деятельности Института по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.

1.5. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность 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.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

2.1. 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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его 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) Институтом.

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

3.1. Работники Института обязаны:

- а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования

4.1. В Институте 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.

интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

4.3. Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник отдела кадров Института.

4.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально на Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликтов интересов Института в присутствии работника и руководителя структурного подразделения работника.

5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В Институте применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

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

б) добровольный отказ работника Института 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

ж) 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.

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

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