

УТВЕРЖДАЮ:
Директор НДУ



Г.Г. Лозовая

2024 г.

Положение о конфликте интересов

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда.

Настоящее Положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач Федерального государственного бюджетного учреждения культуры Дом ученых Сибирского отделения Российской академии наук (далее - «Учреждение») систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

I. Основные понятия

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

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

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

1.1.4. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

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

1.3. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

II. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

2.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

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

2.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

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

2.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования

3.1. В Учреждении устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:

3.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.1.3. раскрытие сведений о наличии ситуаций конфликта интересов;

3.1.4. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций;

3.1.5. раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения закупок.

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

4.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является ведущий юрисконсульт Учреждения (далее «Ответственное лицо»).

4.2. Ответственное лицо осуществляет регистрацию уведомлений в Журнале регистрации уведомлений в день поступления уведомления и в этот же день передает их на рассмотрение в комиссию по соблюдению требований к должностному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (далее - «Комиссия»).

4.3. Директор учреждения, по результатам рассмотрения Комиссией уведомления, принимает соответствующие меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

V. Меры по разрешению конфликта интересов

5.1. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация проверяется директором Учреждения с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

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

5.3.2. добровольный отказ работника Учреждения 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;

5.3.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

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

5.3.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.3.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.3.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

5.3.8. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

5.3.9. 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.

5.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

VI. Ответственность работников за не соблюдение Положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работники Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.