

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова  
Российской академии наук  
(ИИЕТ РАН)

**ПРИКАЗ**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

г. Москва

№ \_\_\_\_\_

Об утверждении Положения  
об урегулировании конфликта интересов

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях противодействия коррупции, а также осуществления мероприятий, направленных на реализацию антикоррупционной политики,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов (Приложение 1).

2. Утвердить форму заявления о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности работника (Приложение 2).

3. Заведующему отделом кадров Олениковой Е.Ю. довести Положение о конфликте интересов до работников организации под роспись.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора Фандо Р.А.

Директор ИИЕТ РАН

Д.Ю. Щербинин

Приложение № 1  
к приказу ФГБУН  
Институт истории  
естествознания и техники  
им. С.И. Вавилова  
Российской академии наук  
от 21.03.2017г. № 22, 0"

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Федерального государственного бюджетного  
учреждения науки Институт истории естествознания  
и техники им. С.И. Вавилова  
Российской академии наук

г. Москва  
2017 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ Федерального государственного бюджетно учреждения науки Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук (далее – Институт), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института 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 Института.

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

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 Института вне зависимости от занимаемой должности.

## **2. Используемые в Положении понятия и определения**

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

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя) Института – заинтересованность работника (представителя) Института, связанная с возможностью получения работником (представителем) Института 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 Институте положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 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.

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

4.1. Работники Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых частные интересы работников будут противоречить интересам Института и могут привести к конфликту интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Института, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **5. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работником Института**

5.1. Устанавливаются 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.

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

5.4. 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. В итоге этой работы Институт 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 Институт может использовать следующие способы, в том числе:

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

– увольнение работника 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.

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

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

7.1. Ответственными лицами за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов, уполномоченное работодателем лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.2. Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до руководителя Института, который назначает срок ее рассмотрения.

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

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- главного бухгалтера;
- начальника структурного подразделения, в котором работник работает;
- заведующего отдела кадров ИИЕТ РАН;
- представителя первичной профсоюзной организации ИИЕТ РАН.

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

7.6. Комиссия всесторонне изучает полученную информацию и принимает решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя Института. Решение комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель Института в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

Приложение № 2  
к приказу ФГБУН Институт истории  
естествознания и техники им. С.И. Вавилова  
Российской академии наук

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

(Федеральное государственное бюджетное учреждение науки)

(в котором Заявитель осуществляет трудовую деятельность)

### 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)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись (фамилия, имя, отчество))