



Российская Академия Наук

**УЧРЕЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
ЮЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РАН**

г. Ростов-на-Дону

П Р И К А З

№
Г

1253-3/1

«06» февраля

20 11 г.

«О введении в действие Положения о конфликте интересов»

В соответствии Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие с 06 февраля 2011 года в ЮНЦ РАН Положение о конфликте интересов.
2. Работникам ЮНЦ РАН при исполнении трудовых обязанностей строго руководствоваться настоящим Положением.
3. Заведующей канцелярией Асташенко Ю.А. довести настоящий приказ и Положение о конфликте интересов до сведения всех сотрудников ЮНЦ РАН.
4. Лицом, ответственным за противодействие коррупции по ЮНЦ РАН, назначить юрисконсульта Маронова С.М.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение о конфликте интересов на 6 листах.

Председатель ЮНЦ РАН,

академик

Матишов Г.Г.

Утверждено Приказом по ЮНЦ РАН
от 06.02.2011 года № 1253-3/1

**УЧРЕЖДЕНИЕ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
ЮЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РАН (ЮНЦ РАН)**

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

г.Ростов-на-Дону

2011 год

Положение о конфликте интересов

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ЮНЦ РАН является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью настоящего Положения о конфликте интересов (далее – Положение) является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для ЮНЦ РАН.

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

2. Используемые в Положении понятия и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ЮНЦ РАН 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 ЮНЦ РАН, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/ или деловой репутации ЮНЦ РАН, работником которого он является.

Личная заинтересованность работника – 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.

Положение о конфликте интересов – внутренний документ ЮНЦ РАН, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.

1. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников ЮНЦ РАН:

–выполнение работ, оказание услуг лично или в составе группы работников для контрагентов в рамках уставной деятельности ЮНЦ РАН, минуя установленный порядок заключения ЮНЦ РАН договоров (контрактов) с контрагентами и получения денежных средств;

–получение небезвыгодных предложений, связанных с нарушением установленного порядка в ЮНЦ РАН по заключению и исполнению договоров (контрактов); от контрагентов, от их законных представителей и/или родственников;

-установление (сохранение) деловых отношений ЮНЦ РАН с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства;

-использование информации, ставшей известной работнику в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ЮНЦ РАН вне зависимости от уровня занимаемой должности. Настоящее Положение также обязаны соблюдать физические лица, работающие в ЮНЦ РАН по срочным трудовым договорам, по внешнему совместительству и на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в ЮНЦ РАН

В основу работу по управлению конфликтом интересов в ЮНЦ РАН заложены следующие принципы:

-обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

-конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

-соблюдение баланса интересов ЮНЦ 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) ЮНЦ РАН.

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

Работник ЮНЦ РАН в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязан:

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.Порядок раскрытия конфликта интересов работником ЮНЦ РАН и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Для раскрытия конфликта интересов работники ЮНЦ РАН могут использовать следующие способы:

- 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;

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

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

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы ЮНЦ РАН 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.

В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения ЮНЦ РАН может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 организации;
- увольнение работника из организации 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.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более «жесткие» меры 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 ЮНЦ РАН.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений.

Должностными лицами ЮНЦ РАН, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- начальники отделов;
- заместители председателя:
 - по персоналу (начальник Отдела кадров) при приеме на работу;
 - по научной работе;
 - по общим вопросам;
- председатель Совета трудового коллектива;
- юрисконсульт, как должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

Полученная информация незамедлительно доводится ответственными лицами до сведения Председателя ЮНЦ РАН (лица, временно исполняющего его обязанности), который назначает срок рассмотрения полученной информации.

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

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- заместителей председателя;
- председателя Совета трудового коллектива .
- начальника отдела, в котором работает работник;
- юрисконсульта, как должностного лица, ответственного за противодействие коррупции.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии возможно по его желанию.

Полученная комиссией информация 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 Председателя ЮНЦ РАН (лица, временно его замещающего).

. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает Председатель ЮНЦ РАН в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. Ответственность работников ЮНЦ РАН за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

За несоблюдение Положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия, может быть расторгнут трудовой договор согласно пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ.