

Утверждено
приказом ФГБУ «ГХИ»
от 13.06.2018 г. № 53

Положение о конфликте интересов

федерального государственного бюджетного учреждения «Гидрохимический институт» (ФГБУ «ГХИ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) Федерального государственного бюджетного учреждения «Гидрохимический институт» (далее – Институт) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г., в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач института.

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

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

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

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

1.5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником института, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми работник института, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, и которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Института, вне зависимости от занимаемой должности, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института под роспись, в том числе при приёме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Институте осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 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 института при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Института от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Института и урегулирован (предотвращен) Институтом.

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

3.1. Работник Института при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы Института, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- уведомлять о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Института при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Института (принадлежащее Институту имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информацию о деятельности и планах института, имеющую для него ценность) или допускать их использование в иных целях помимо предусмотренных Уставом Института.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником института

4.1. Для раскрытия конфликта интересов работники института могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путём направления на имя директора Института сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.3. Указанное в пункте 4.3. Положения сообщение работника передаётся директору Института или должностному лицу Института, ответственному за профилактику и противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников института о наличии личной заинтересованности.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Институте

5.1. Работники Института обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Институте могут быть:

- ограничение доступа работника Института к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы;
- 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Института;
- временное отстранение работника Института от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Института на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника Института от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника Института по основаниям, установленным ТК РФ.

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

5.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом 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 способа урегулирования

конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Института, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

6. Лица, ответственные за приём сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрении этих сведений

6.1. Ответственным за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является назначаемое приказом директора института лицо, ответственное за профилактику и противодействие коррупции.

6.2. Полученная ответственными лицами информация незамедлительно, при первой возможности, доводится до директора института, который назначает срок её рассмотрения.

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

6.3. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия) в составе:

- должностного лица, ответственного за профилактику и противодействие коррупции;
- заведующего кадрово-административным отделом;
- главного бухгалтера;
- начальника отдела, в котором работает работник;
- юристконсульта;
- председателя профкома.

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

6.4. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

Решения комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора института.

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

7. Ответственность работников института за несоблюдение настоящего Положения

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Института могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:
 - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несёт перед Институтом ответственность в размере убытков, причинённых им Институту. Если убытки причинены Институту несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Институтом является солидарной.