

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ

**ИНСТИТУТ ХИМИИ И ТЕХНОЛОГИИ РЕДКИХ ЭЛЕМЕНТОВ  
И МИНЕРАЛЬНОГО СЫРЬЯ ИМ. И.В. ТАНАНАЕВА  
КОЛЬСКОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК  
(ИХТРЭМС КНЦ РАН)**



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ  
ИХТРЭМС КНЦ РАН, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРИ РАЗМЕЩЕНИИ ЗАКАЗОВ  
ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НУЖД**

г. Апатиты 2014 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов работников ИХТРЭМС КНЦ РАН (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального Закона от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции» и локальными актами ИХТРЭМС КНЦ РАН.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ИХТРЭМС КНЦ РАН в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Определения, данные следующим понятиям, являются общими и не исчерпывающими.

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

Под личной заинтересованностью понимается возможность незаконного получения работником при исполнении должностных обязанностей в ИХТРЭМС КНЦ РАН доходов в денежной либо натуральной форме (независимо от размера, вида и ценности).

«Члены семьи» - это лица, связанные семейными правами и обязанностями (дети, родители, супруги, бывшие супруги, приемная семья, родные братья или сестры, родители супруга (супруги) работника).

«Родственники» включают прочих членов семьи.

«Риск» – это, когда конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды, то возникает угроза коррупции и взяточничества.

1.4. Работники ИХТРЭМС КНЦ РАН должны избегать любых ситуаций, при которых возникает или может возникнуть столкновение личных интересов (или членов семьи и родственников) и интересов ИХТРЭМС КНЦ РАН.

1.5. Положение распространяется на всех работников ИХТРЭМС КНЦ РАН вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### **1. Основные принципы управления конфликтом интересов в ИХТРЭМС КНЦ РАН**

2.1. Управление конфликтом интересов в ИХТРЭМС КНЦ РАН основываются на следующих основных принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ИХТРЭМС КНЦ РАН при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ИХТРЭМС КНЦ 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) ИХТРЭМС КНЦ РАН.

### **3. Основные виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения**

3.1. В ИХТРЭМС КНЦ РАН 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.

3.2. С целью оценки серьезности возникающих для ИХТРЭМС КНЦ РАН рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в ИХТРЭМС КНЦ РАН используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ИХТРЭМС КНЦ РАН 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 ИХТРЭМС КНЦ РАН;
- увольнение работника из ИХТРЭМС КНЦ РАН по инициативе работника;

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

3.3. ИХТРЭМС КНЦ РАН в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с Кодексом этики и служебного поведения (далее - Кодекс) и настоящим Положением;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников ИХТРЭМС КНЦ РАН содержания Кодекса и настоящего Положения;
- создает комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликтов интересов;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

4.1. Работники ИХТРЭМС КНЦ РАН в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ИХТРЭМС КНЦ РАН без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом и настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

4.2. Работники ИХТРЭМС КНЦ РАН в целях предотвращения конфликта интересов не должны:

- напрямую иметь дело, вступать в правоотношения с деловыми партнерами, если они сами (работники), члены их семьи или их родственники имеют личную заинтересованность в деятельности таких деловых партнеров.
- не должен своими действиями, предположениями, решениями подрывать авторитет ИХТРЭМС КНЦ РАН, в котором он работает, ставить выполнение должностных обязанностей в зависимость от личной заинтересованности, уклоняться от личной ответственности;
- не должен совершать бесчестных и безответственных поступков, оскорбляющих гражданские чувства, искажающих представление об облике работника ИХТРЭМС КНЦ РАН, а также использовать свое влияние в интересах любых социальных групп и ближайшего окружения;
- должен уважать достоинство человека, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства индивидов.

## **5. Общие положения, порядок работы и состав комиссии при возникновении конфликта интересов работников.**

5.1. Основными задачами Комиссии являются:

- а) содействие в обеспечении соблюдения работниками требований к поведению в профессиональной деятельности;
- б) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам ИХТРЭМС КНЦ РАН, граждан, организаций, общества Российской Федерации.

Комиссия, образуемая в ИХТРЭМС КНЦ РАН, рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к профессиональному поведению и урегулированием конфликта интересов, в отношении руководителей, заместителей руководителей и других работников ИХТРЭМС КНЦ РАН.

5.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора ИХТРЭМС КНЦ РАН и не может быть менее 5 человек.

5.3. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии возлагается на секретаря комиссии.

5.4. Комиссия состоит из председателя - зам. директора ИХТРЭМС КНЦ РАН Громова П.Б., заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

5.5. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

5.6. Основанием для проведения заседания Комиссии является:

- а) полученная информация о совершении работником ИХТРЭМС КНЦ РАН поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении работником ИХТРЭМС КНЦ РАН требований Кодекса этики и служебного поведения;
- б) информация о наличии у работника ИХТРЭМС КНЦ РАН, в том числе при выполнении им функций, связанных с размещением заказов для государственных нужд, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.7. Информация, указанная в пункте 5.6. настоящего Положения, должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

- а) фамилию, имя, отчество, должность работника ИХТРЭМС КНЦ РАН;
- б) описание нарушения работником ИХТРЭМС КНЦ РАН требований к профессионально-этическому поведению, или признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) данные об источнике информации.

5.8. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

5.9. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии, но не более чем до двух месяцев.

5.10. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о совершении работником ИХТРЭМС КНЦ РАН поступков, порочащих его честь и достоинство, или об ином нарушении работником требований к профессионально-этическому поведению, либо о наличии у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.11. Заседание Комиссии проводится при участии работника ИХТРЭМС КНЦ РАН, в отношении которого рассматриваются материалы. Заседание Комиссии переносится, если работник ИХТРЭМС КНЦ РАН не может участвовать в заседании по уважительной причине.

5.12. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника ИХТРЭМС КНЦ РАН, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

5.13. Члены Комиссии и иные лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

5.14. По итогам рассмотрения информации, указанной в подпункте «а» пункта 5.6. настоящего Положения, дополнительно представленных материалов и заслушивания пояснений, Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) устанавливает, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения работником ИХТРЭМС КНЦ РАН положений Кодекса этики и служебного поведения;

б) устанавливает, что работник нарушил положение Кодекса этики и служебного поведения.

5.15. По итогам рассмотрения информации, указанной в подпункте «б» пункта 5.6. настоящего Положения, Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) устанавливает, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) устанавливает факт наличия личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.16. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены Комиссии, принявшие участие в ее заседании.

5.17. Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

5.18. При установлении Комиссией факта конфликта интересов, обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков дисциплинарного проступка в действии (бездействии) работника, совершения работником действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или преступления, материалы направляются директору ИХТРЭМС КНЦ РАН для принятия следующих мер:

– отстранение работника от выполнения задания, с которым связан конфликт интересов;

– привлечения работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном статьями 192-193 Трудового кодекса Российской Федерации;

– передача информации в правоохранительные или иные административные органы.

5.19. Решение Комиссии, принятое в отношении работника хранится в его личном деле.