

Утверждено и введено в действие
приказом ИППМ РАН
№ 107-169 от «29» ноября 2018 г.

**Положение о конфликте интересов
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем
проектирования в микроэлектронике Российской академии наук
(ИППМ РАН)**

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

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института проблем проектирования в микроэлектронике Российской академии наук (ИППМ РАН) принято положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов (далее - положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность в Институте, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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) лицом, замещающим любую должность в Институте, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников института вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института.

Основные принципы управления конфликтом интересов в институте

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 урегулирование;
- 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).

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования 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;

Поступившая информация должна быть тщательно проверена действующей в институте комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников ИППМ РАН и урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы комиссия 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. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, 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 по инициативе работника;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами института;
- увольнение 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

В Институте приказом директора создана постоянно действующая комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников ИППМ РАН и урегулированию конфликта интересов.

Разбор каждой ситуации рассматривается коллегиально, с привлечением руководителей отделов и представителей Профсоюзной организации института