

КОПИЯ ВЕРНА

Приложение № 1  
к приказу № 68 ОД от «03» ноября 2020 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ИНСТИТУТА ФИЛОСОФИИ РАН**

### **1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения является одним из ключевых способов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института философии Российской академии наук (далее – Институт) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые профессиональные решения.

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

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» работники организаций, подведомственных федеральным государственным органам, обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

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 причи-

нению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Института, работником (представителем) которого он является.

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.

Положение о конфликте интересов (далее Положение) - это внутренний документ Института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **3. Круг лиц, подпадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

### **4. 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) Институтом.

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- не передавать, руководствуясь личной заинтересованностью, результаты научных работ, выполненных в Институте, юридическим или физическим лицам, если это не обусловлено условиями заключенных договоров. Данные ограничения не распространяются на работы, выполняемые в рамках научного сотрудничества с научными и образовательными организациями;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

Для раскрытия конфликта интересов работники Института могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу в Институте;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при проведении очередной или внеочередной аттестации;
- 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.

Институт 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 Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования (или принятия решения об отсутствии необходимости урегулирования) конфликта интересов.

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 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника из Института 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. По взаимной договоренности Института и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкрет-

ного 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 возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

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

- руководители подразделений Института;
- начальник отдела кадров (при приеме на работу);
- Комиссия по противодействию коррупции или должностное лицо, приказом по Институту назначенное ответственным за противодействие коррупции в Институте.

Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до директора Института, который назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- председателя Комиссии по противодействию коррупции в Институте или должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- руководителя подразделения Института, в котором работает работник;
- начальника отдела кадров Института;
- председателя профсоюзного комитета или уполномоченного им представителя профсоюзного комитета.

Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии участвует по своему желанию.

Полученная информация комиссией 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 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 пяти рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **8. Ответственность работников Института 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 по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.