

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора БНУ РА «НИИ алтаистики им. С.С. Суразакова»

Екеева Н.В. от «5» сентября 2016 г. № 112

Внесены изменения приказом директора БНУ РА «НИИ алтаистики им. С.С. Суразакова»

Екеева Н.В. от «17» мая 2019 г. №41

Внесены изменения приказом директора БНУ РА «НИИ алтаистики им. С.С. Суразакова»

Екеева Н.В. от «27» апреля 2023 г. №58



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДКА
УРЕГУЛИРОВАНИЯ ВЫЯВЛЕННОГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В
БЮДЖЕТНОМ НАУЧНОМ УЧРЕЖДЕНИИ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ АЛТАИСТИКИ ИМ.
С.С. СУРАЗАКОВА»**

г. Горно-Алтайск

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов Бюджетного научного учреждения Республики Алтай «Научно-исследовательский институт алтаистики им. С.С. Суразакова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, общепризнанными принципами и нормами международного права и международных договоров Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами иных федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом бюджетного научного учреждения Республики Алтай «Научно-исследовательский институт алтаистики им. С.С. Суразакова» (далее – Институт), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. В соответствии с ч.1, 2 ст.10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица 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 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, с которыми лицо и (или) лица, стоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Института и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Института.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Институте

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Института может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник Института, оказывая помощь в рабочее время, оказывает платные услуги этим же лицам после рабочего времени по предоставлению литературы и иных научных произведений правообладателем которых является Институт;
- работник Института получает небезвыгодные предложения от лиц, которым он оказывает услуги по написанию авторских работ;
- работник Института в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Института принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Института с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Института использует информацию, ставшую ему известной 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.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Институте

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

4.2. 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 reputационных 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Института. В Институте 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;

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, директор Института гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 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 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;
- 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.

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

5.7. В качестве основных мер предотвращения и урегулирования конфликта интересов законодательством предусмотрено:

- изменение должностного или служебного положения должностного лица, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей;
- отказ должностного лица от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5.8. 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 Института.

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

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

- председатель комиссии по противодействию коррупции – директор;
- специалист отдела кадров;
- руководители научных групп;

6.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении указанных выше лиц, а также заместителя директора и юрисконсульта.

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

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Института 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;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Института, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Института, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение Положения и ответственность.

- 8.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника Института, независимо от занимаемой должности.
- 8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.
- 8.3. Администрация Института обязана подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
- 8.4. Администрация Института доводит требования данного Положения до всех своих работников Института, все работники будут соблюдать требования данного положения в их деловых взаимоотношениях с Институтом, или представляя интересы Института в отношениях с третьими сторонами.

9. Другие положения

- 9.1. Институт не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.
- 9.2. Институт ожидает, что работники Института, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная

возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам Института.