
Система менеджмента информационной
безопасности
ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫЯВЛЕНИИ И
УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ

П ИИФ СМИБ-04-2022

Издание № 2

Всего 11 листов

Экз. № _____

г. Серпухов

Содержание

1. Общие положения	3
2. Основные понятия, применяемые в положении.....	3
3. Основные принципы управления конфликтом интересов	4
4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования.....	4
5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	6
6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	6
7. Порядок уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов.....	7
8. Ответственность	8
Приложение А (обязательное) Форма уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.....	9
Приложение Б (обязательное) Журнал учета обращений о конфликте интересов .	10

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) Автономной некоммерческой организации «Институт инженерной физики» (далее – Институт) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является локальным актом Института. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

1.3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные понятия, применяемые в положении

2.1. В настоящем Положении используются следующие термины с соответствующими определениями:

2.1.1. **конфликт интересов:** ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Института, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации Института.

2.1.2. **личная заинтересованность:** материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Института.

2.1.3. **работник:** физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Институтом

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Института. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

4.2. 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.

4.3. Институт берет 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 конфликта интересов. В

итоге этой работы Институт 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. Институт также может прийти к выводу, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов или 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

4.4. Приведенный в п. 4.3 перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если иные меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

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

Положением устанавливаются следующие 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.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является Генеральный директор – Первый Вице-президент.

6.2. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать лицам, указанным в п. 6.1. настоящего Положения, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

6.3. Полученная информация ответственными лицами, указанными в п. 6.1. настоящего Положения, немедленно передается на рассмотрение. Участие в рассмотрении принимают руководители Института и непосредственный руководитель работника, составившего обращение о конфликте интересов.

7. Порядок уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов

7.1. Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

7.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом лиц, указанных в п.6.1 настоящего Положения.

7.3. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, составляется в письменном виде (Приложение А) на имя Генерального директора – Первого Вице-президента и предоставляется ответственному лицу, указанному в п. 6.1. К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

7.4. В случае если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.

7.5. Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей (Приложение Б). Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью.

7.6. Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под роспись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

7.7. Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации уведомления, лицо, принявшее уведомление, обеспечивает его направление на рассмотрение.

8. Ответственность

8.1. За несоблюдение требований настоящего Положения, работник может быть привлечен к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по п. 7.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение А

(обязательное)

**Форма уведомления о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения**

(ФИО, должность работодателя)

от _____

(ФИО, должность работника)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» сообщаю о том, что:

1. _____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда законным интересам последних)

2. _____

(Описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность работника)

3. _____

(Дополнительные сведения)

(личная подпись работника)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации
« ____ » _____ г. за № _____

(ФИО ответственного лица)

Приложение Б

(обязательное)

Журнал учета обращений о конфликте интересов

Начат «__» _____ 20__ г.

Окончен «__» _____ 20__ г.

На _____ листах

№ п/п	Дата и время обращения	Присвоенный учетный №	ФИО обратившегося	Краткое содержание обращения	ФИО зарегистрировавшего обращение	Результаты рассмотрения

