

МИНОБРНУКИ РОССИИ



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НАУКИ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ТЕХНОЛОГИИ МИКРОЭЛЕКТРОНИКИ И
ОСОБОЧИСТЫХ МАТЕРИАЛОВ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ИПТМ РАН)**

Положение о конфликте интересов работников

Содержание

1	Область применения	3
2	Нормативные ссылки.....	3
3	Термины, определения и сокращения	4
4	Ответственность.....	4
5	Общие положения	5
6	Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.....	5
7	Условия, при которых возможно возникновение конфликта интересов, порядок раскрытия. Типовые ситуации конфликта интересов	5
8	Порядок и способы разрешения возникшего конфликта интересов	6
9	Обязанности работника института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.....	7
10	Заключительные положения.....	7

УТВЕРЖДЕНО:Приказ директора
ИПТМ РАН
Д.В.Рощупкина

от «10» июня 2022г. № 1253-13

Положение о конфликте интересов работников

Введено взамен Положения о конфликте интересов
работников, утверждённого приказом директора от
11.12.2018г. №1253-40

1 Область применения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем технологии микроэлектроники и особо чистых материалов Российской академии наук (ИПТМ РАН) (далее – Положение, Институт соответственно) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Требования настоящего Положения распространяются на лиц, поступающих на работу, всех работников Института вне зависимости от занимаемой ими должности, лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

2 Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.03.2019 № 24н «Об утверждении порядка уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов».

Приказ Минобрнауки России от 17.01.2022 N 31 «Об утверждении Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»

Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.).

Устав ИПТМ РАН

3 Термины, определения и сокращения

3.1 В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, 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).

Личная заинтересованность работника – возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) 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 указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, друзья его родственников.

3.2 В настоящем положении используются следующие сокращения:

Положение – положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного учреждения Институт проблем технологии микроэлектроники и особочистых материалов Российской академии наук (ИПТМ РАН).

Институт - Федеральное государственное бюджетное учреждение Институт проблем технологии микроэлектроники и особочистых материалов Российской академии наук (ИПТМ РАН)

4 Ответственность

4.1 Ответственность за разработку, пересмотр, идентификацию внесенных изменений (как на бумажном, так и на электронном носителе) данного положения возложена на юрисконсульта Института.

4.2 Ответственность за выполнение требований данного Положения возложена на всех работников Федерального государственного бюджетного учреждения Институт проблем технологии микроэлектроники и особочистых материалов Российской академии наук (ИПТМ РАН).

5 Общие положения

5.1 Положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного учреждения Институт проблем технологии микроэлектроники и особочистых материалов Российской академии наук (ИПТМ РАН) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

5.2 Положение является частью системы управления комплексной безопасностью Института и устанавливает управленческие и организационные основы предупреждения возникновения конфликта интересов работника, а также минимизации и/или ликвидации связанных с ним последствий.

5.3 Положение разработано в соответствии с требованиями российского законодательства, а также с учетом методологии, принципов и лучших практик, применяемых в международной антикоррупционной политике.

5.4 Настоящее Положение обязательно для исполнения всеми работниками Института.

5.5 Ознакомление лица, поступающего на работу в Институт, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6

6 Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6.1 В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Института и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Института от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

6.2 Формы урегулирования конфликта интересов работников Института определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7 Условия, при которых возможно возникновение конфликта интересов, порядок раскрытия. Типовые ситуации конфликта интересов

7.1 Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по противодействию коррупции в И П Т М Р А Н (далее – Комиссия).

7.2 Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.3 В случаях возникновения конфликта интересов или угрозе их возникновения работник сообщает непосредственному руководителю и заполняет уведомление о наличии конфликта интересов (угрозе возникновения конфликта интересов), возникшего в ходе исполнения трудовых обязанностей.

7.4 Наиболее вероятными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Института может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, являются следующие:

- работник получает или имеет возможность получать вознаграждение, материальную выгоду, имущество, подарки, скидки, безвозмездные услуги от лиц, в отношении которых он осуществляет свои трудовые обязанности/контрольные функции (в том числе как участника договорных отношений гражданско-правового характера, выступающего от имени Института);
- работник заинтересован по личным причинам в совершении Институтом сделки с конкретным юридическим или физическим лицом, при этом работник в связи с исполнением трудовых обязанностей участвует в принятии решения о совершении Институтом данной сделки;
- работник владеет долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, с которыми Институт вступает в гражданско-правовые отношения или иные деловые отношения при участии указанного работника;
- работник имеет обязательства имущественного характера перед лицами, в отношении которых он осуществляет свои должностные обязанности, принимает деловые решения;
- работник участвует в принятии решений, которые могут принести материальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лица, являющегося его родственником, или осуществляет трудовую деятельность, связанную с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью друг другу с таким лицом;
- работник имеет возможность использования служебной информации для получения выгоды, конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник участвует в процедурах промежуточной или итоговой аттестации лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- работник включен в состав Комиссий, создаваемых в Институте наряду с родственниками, совместное участие которых может повлечь принятие необъективного решения.

7.5 Приведенный список вероятных ситуаций конфликта интересов не является исчерпывающим.

8 Порядок и способы разрешения возникшего конфликта интересов

8.1 Уведомление работником подается в трехдневный срок с момента возникновения конфликта интересов или обнаружения угрозы возникновения такого конфликта в Комиссию, регистрируется секретарем и передается председателю Комиссии.

8.2 В трехдневный срок председатель Комиссии назначает заседание Комиссии, секретарь обеспечивает уведомление членов Комиссии о времени и месте проведения заседания Комиссии.

8.3 Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава Комиссии.

8.4 Комиссия рассматривает уведомление, на основе оценки и анализа фактов, изложенных в уведомлении, оценивает серьезность возникающих для Института рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов и выносит решение.

8.5 После принятия решения Комиссией секретарь Комиссии составляет протокол, с которым в трехдневный срок знакомит под роспись лицо, заполнившее уведомление, а также руководителя структурного подразделения.

8.6 Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Института к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Института, с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации;
- перевод работника Института на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- временное отстранение от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке;
- отказ работника Института от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;
- увольнение работника Института по собственному желанию в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника по инициативе работодателя (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7 Комиссия на основании письменного заявления работника (лица, поступающего на работу) рассматривает вопрос о возможности его личного участия в заседании Комиссии по рассмотрению уведомления.

8.8 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Института.

9 Обязанности работника университета в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

9.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Института обязан:

- руководствоваться интересами Института без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10 Заключительные положения

10.1 Установление наличия конфликта интересов предполагает применение мер организационного характера к устранению причин и условий конфликта, а также недопущению его возникновения в будущем.

10.2 В случае если конфликт интересов привел к получению личных материальных или нематериальных выгод либо преимуществ, вопрос решается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью ИИТМ РАН

Директор ИИТМ РАН

А.В. Ровинкин

