

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НАУЧНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПУШНОГО ЗВЕРОВОДСТВА И  
КРОЛИКОВОДСТВА ИМЕНИ В.А.АФАНАСЬЕВА»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ФГБНУ НИИПЗК  
Г.Ю.Косовский

« 11 » декабря 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**Общие положения**

Положение об урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) - это локальный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ФГБНУ НИИПЗК в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации, локальных нормативных актов института на основе Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08 ноября 2013 г.

Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников ФГБНУ НИИПЗК и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Действие Положения распространяется на всех работников ФГБНУ НИИПЗК вне зависимости от занимаемой должности.

**Используемые в положении понятия и определения**

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

**Личная заинтересованность работника** (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного

имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### **Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ФГБНУ НИИПЗК 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**

Работники ФГБНУ НИИПЗК 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;
- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам института, которые могут привести к конфликту интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ФГБНУ НИИПЗК, а также за свое активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работником ФГБНУ НИИПЗК.**

Устанавливаются 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.

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 конфликта интересов.

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.

### **Порядок урегулирования конфликта интересов**

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения могут быть использованы следующие способы:

- 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника по его инициативе;

- 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. В каждом конкретном случае по договоренности ФГБНУ НИИПЗК и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. 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 ФГБНУ НИИПЗК.

### **Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Ответственными лицами за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в

составе которых возник конфликт интересов, а также уполномоченное работодателем лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

Информация, полученная ответственными лицами, 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:

- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений;

- главного бухгалтера;

- руководителя подразделения, в котором работник работает;

- начальника отдела кадров института.

Работник, подавший сведения возникающем (имеющемся) конфликте интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

Информация, полученная комиссией, всесторонне изучается, и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или о 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 трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

