

СОГЛАСОВАНО:

Ученый секретарь ИМБТ СО РАН

_____ Чимитдоржиева Г.Н.

24 ноября 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ИМБТ СО РАН

_____ Базаров Б.В.

24 ноября 2014 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома ИМБТ СО РАН

_____ Н.В.Именохоев

24 ноября 2014

**Положение
о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Настоящее положение определяет в рамках реализации уставных целей и задач Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института монголоведения буддологии и тибетологии Сибирского отделения Российской академии наук (далее - Учреждение) систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

I. Общие положения

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

2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

3. Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения.

5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность влияет или может повлиять на исполнение работниками Учреждения своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Учреждения.

II. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – 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.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования

7. В Учреждении устанавливаются 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 в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм, принятых в Учреждении (заполнение декларации о конфликте интересов).

IV. Меры по разрешению конфликта интересов

8. В Учреждении предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

9. Поступившая информация проверяется Комиссией по урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов либо принятия решения о том, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

10. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе Учреждения за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.