

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ФГБНУ ВНИИ сои  
№ 228-0 (а) от 27 октября 2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов работников**  
**Федерального государственного бюджетного научного учреждения**  
**«Всероссийский научно-исследовательский институт сои»**  
**(ФГБНУ ВНИИ сои)**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит возможных негативных последствий конфликта для организации) в Федеральном государственном научном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт сои» (далее – Институт) принято положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов в Институте (далее – Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- используемые в Положении понятия и определения;
- основные требования управления конфликтом интересов в Институте;
- порядок раскрытия конфликтов интересов работниками Института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

## *Цели и задачи Положения*

Целью настоящего положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Института, а равно и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института.

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.

***В настоящем Положении использованы следующие понятия и термины:***

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача и получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконно используемое физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также называется совершение перечисленных деяний во имя или интересах юридического лица (пункт 1, статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 277-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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 заинтересованности работника (представителя организации) и правами, и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работникам (представителям организации), которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанное 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 Институте***

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 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.

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

***Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:***

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых функций работники Института обязаны руководствоваться интересами организации

- без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрыть возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

***Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта:***

- 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.

Институт берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

При возникновении конфликта интересов работник института обязан письменно сообщить непосредственному руководителю Института или должностному лицу, ответственному за соблюдение антикоррупционного законодательства в институте о возникновении конфликта интересов.

Поступившая информация передаётся на рассмотрение Комиссии по трудовым спорам Института (далее – Комиссия) с целью тщательной проверки серьёзности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Если Комиссия приходит к выводу, что конфликт интересов имеет место, она использует различные способы его разрешения, как то:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- 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;
- передачу 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 организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т. е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

#### *Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений*

Ответственными за приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются: руководитель Института, руководители структурных подразделений Института, в непосредственном подчинении которых находится работник, столкнувшийся с конфликтом интересов, лица ответственные за соблюдение антикоррупционного законодательства в Институте, назначаемые приказом директора Института.

Ответственными за рассмотрение и разрешения возникшего конфликта интересов работников Института является Комиссия по разрешению трудовых споров, состав которой утверждается общим собранием Института.