

П Р И К А З

по федеральному государственному научно-исследовательскому учреждению
«Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации»

№ 105-Б

г. Москва

24 февраля 2015

Содержание: Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» приказываю:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в федеральном государственном научно-исследовательском учреждении «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации» (Приложение).

2. Возложить функции по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на отдел управления персоналом и отдел правовых проблем противодействия коррупции.

3. Отделу управления персоналом организовать прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4. Отделу правовых проблем противодействия коррупции оказывать консультационную поддержку по вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на первого заместителя директора Капустина А.Я.

Директор



Т.Я. Хабриева

Приложение № 2
к приказу по федеральному
государственному научно-
исследовательскому учреждению
«Институт законодательства и
сравнительного правоведения при
Правительстве Российской
Федерации»

от «24» февраля 2015 г. № 105-Б

Положение

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
Федерального государственного научно-исследовательского
учреждения «Институт законодательства и сравнительного
правоведения при Правительстве Российской Федерации»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) принято в целях предупреждения коррупции и предотвращения негативных последствий конфликта интересов для Федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации» (далее – Институт).

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

1.3. 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 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

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

2.1. При выполнении трудовых обязанностей, а также при принятии решений в рамках своих полномочий работники Института обязаны:

не допускать ситуации конфликта интересов, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда его имуществу и (или) деловой репутации.

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

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

отказаться от предмета личной заинтересованности, которая может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда его имуществу и (или) деловой репутации;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.2. Работники предоставляют сведения о конфликте интересов в письменной форме (Приложение № 1).

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

3.1. Основными способами раскрытия конфликта интересов работником являются:

- 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.

3.2. Поступившее от работника Института уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения подлежит обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее – Журнал) (Приложение № 2).

3.3. Зарегистрированное уведомление передается для принятия решения адресату не позднее рабочего дня, следующего за днем его регистрации.

На копии уведомления ставится отметка «Уведомление учтено» с указанием даты и учетного номера уведомления, фамилии, инициалов, должности и подписи лица, принявшего на учет уведомление.

3.4. Регистрация и учет уведомлений и их копий осуществляется с обеспечением дополнительных мер по ограничению доступа к регистрационным и учетным данным.

3.5. Отказ в принятии, регистрации и учете уведомления не допускается.

3.6. Листы Журнала должны быть пронумерованы, прошиты и заверены подписью работника, назначенного ответственным за ведение Журнала, и оттиском печати Института.

3.7. Журнал включается в номенклатуру дел структурного подразделения, к компетенции которого относится ведение учета поступающих уведомлений и их копий, и хранится в течение пяти лет со дня учета в нем последнего уведомления.

3.8. Запрещается отражать в Журнале сведения о частной жизни работника Института, передавшего или направившего уведомление, а также сведения, составляющие его личную и семейную тайну.

3.9. Уведомления и материалы, относящиеся к ним, хранятся в соответствующих структурных подразделениях, а копии уведомлений вместе с информацией о принятых решениях и другие материалы по ним хранятся в структурном подразделении по решению представителя работодателя с обеспечением дополнительных мер по ограничению доступа к данным.

3.10. Уведомления и материалы, относящиеся к ним, хранятся в течение пяти лет со дня принятия решения по последнему уведомлению, после чего подлежат уничтожению в установленном порядке.

3.11. Уполномоченные должностные лица обеспечивают конфиденциальность представленных сведений о конфликте интересов.

3.12. Уполномоченные должностные лица проводят текущий мониторинг с целью выявления конфликта интересов и принятия мер по его предотвращению и урегулированию.

3.13. Поступившие сведения о конфликте интересов проверяются уполномоченными должностными лицами с целью оценки возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.14. В случае если дирекция Института, на основании доклада уполномоченных должностных лиц, приходит к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом

интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования, сведения о конфликте интересов возвращаются работнику.

3.15. В случае если дирекция Института приходит к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, является конфликтом интересов, работодателем и работником, с учетом существующих обстоятельств, применяются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Института от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием его личной заинтересованности;

- отстранение работника Института (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием его личной заинтересованности;

- изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личная заинтересованность входит в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от предмета личной заинтересованности, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации 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.

4. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

заведующий отделом управления персоналом.

4.2. Уполномоченными должностными лицами, обеспечивающими оценку представленных сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и подготовку доклада в дирекцию Института являются:

заместитель директора по научно-организационной работе;

заведующий отделом правовых проблем противодействия коррупции.

Приложение № 1
к приказу по федеральному
государственному научно-
исследовательскому учреждению
«Институт законодательства и
сравнительного правоведения при
Правительстве Российской
Федерации»

от «24» февраля 2015 г. № 105-8

(Ф.И.О., должность директора ИЗИСП)

(наименование учреждения)

от

(Ф.И.О., должность работника)

**Уведомление № _____ от _____
о возникшем конфликте интересов или о
возможности его возникновения**

В соответствии с пунктом 2.1. Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов Федерального государственного научно-исследовательского учреждения «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации» сообщаем:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда его имуществу и (или) деловой репутации).

(дата)

(подпись)

(Ф.И.О., должность непосредственного начальника)

(дата)

(подпись)

