

Памятка

«Типовые ситуации конфликта интересов в ИНГГ СО РАН и порядок их урегулирования»

Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника института, замещающего должность, включенную в Перечень должностей¹ (далее – работник), влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам организации, общества или государства.

При этом под **личной заинтересованностью** работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника и его родственников (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей и детей супругов, супругов детей), а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

Следует также учитывать, что личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получать иные лица, например, друзья работника, его родственников; лица, с которыми работник ведет совместное хозяйство и/или совместно проживает.

Указанные категории относятся к «лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника».

Под указанное определения конфликта интересов подпадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов работника, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов для работника ИНГГ СО РАН является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций управления в отношении себя, родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- получение подарков и услуг.

В основе организации работы по урегулированию конфликта интересов в ИНГГ СО РАН лежит обеспечение исполнения работником обязанностей, предусмотренных ст. 11

¹ Перечень должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, при назначении на которые 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, утвержден приказом от 17.01.2022 г. № 31

Федерального закона «О противодействии коррупции». В частности, ч. 2 ст. 11 установлена обязанность работника в письменной форме² уведомить представителя работодателя о возможности возникновения конфликта интересов. Таким представителем выступают непосредственный руководитель работника и лица, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информация о которых размещена на официальном сайте института в разделе «Противодействие коррупции». Полученная представителем работодателя информация незамедлительно доводится до сведения директора ИНГГ СО РАН, который назначает срок ее рассмотрения.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов может являться основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.7.1 ст. 81 ТК РФ. Выяснение обстоятельств непринятия работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляется в рамках проверки, проводимой лицами, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник участвует в принятии решений в отношении себя, родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника и которые также являются работниками или претендуют на замещение должности в ИНГГ СО РАН.

Пример: работник является заместителем директора по направлению и одновременно заведующим лабораторией, входящей в этой направление. При этом работник принимает кадровые и иные решения, в том числе по размерам стимулирующих выплат и фактическому режиму рабочего времени, в отношении самого себя.

Пример: работник является заведующим лабораторией, в которой работает его супруг/иной родственник. При этом работник принимает кадровые и иные решения, в том числе по размерам стимулирующих выплат и фактическому режиму рабочего времени, в отношении родственника.

Пример: работник является членом конкурсной комиссии института на замещение вакантной должности научного работника, при этом одним из кандидатов на вакантную должность в институте является он сам, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность.

Пример: работник является членом аттестационной комиссии института, которая принимает решение в отношении него самого, его родственника или иного лица, с которым связана личная заинтересованность.

² Образец уведомления размещен на официальном сайте института в разделе «Противодействие коррупции». Уведомление может быть подано и в свободной форме при обязательном указании обстоятельств возникновения личной заинтересованности

Возможные способы урегулирования: отстранение работника (постоянно или временно) от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с ним самим, родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность; перевод работника/его подчиненного в иное подразделение; исключение полномочий, позволяющих оказывать кому-либо предпочтения.

2. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с ИНГГ СО РАН или намеревающейся установить такие отношения.

Пример: Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность, на платной основе (по трудовому договору или договору гражданско-правового характера) в другой организации участвует в выполнении работы, заказчиком которой является ИНГГ СО РАН.

Возможные способы урегулирования: работнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность, рекомендуется отказаться от выполнения оплачиваемой работы в иной организации.

3. Работник получает подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, оплату транспортных расходов, развлечений и т.п.) от своего подчиненного; от иных физических лиц и/или организаций в связи с его должностным положением (должностными обязанностями).

Пример: работник получает регулярно дорогостоящие подарки от своего непосредственного подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненному и назначении на более высокие должности в ИНГГ СО РАН.

Пример: организация, заинтересованная в заключении договора с ИНГГ СО РАН на выгодных для себя условиях, оплачивает работнику проезд к месту проведения переговоров и/или проживание там. При этом работник имеет полномочия принимать решение об условиях заключаемой сделки.

Возможные способы урегулирования: работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных, особенно дорогостоящие подарки и регулярные подарки от одного дарителя, возвращать подарки дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих и регулярных подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Дата составления – 30 июня 2022 года

