

# ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ордена Трудового Красного Знамени  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Институт физиологии растений им. К.А. Тимирязева  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

## ПРИКАЗ

г. Москва

30 декабря 2016 г.

№ 124-пр

«Об утверждении Положения об  
урегулировании конфликта  
интересов»

В соответствии с со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях противодействия коррупции, а также осуществления мероприятий, направленных на реализацию антикоррупционной политики

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук (ИФР РАН) (приложение 1).
2. Утвердить форму заявления о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности работника (приложение 2).
3. Начальнику отдела кадров Института Е.Г. Базановой ознакомить с настоящим приказом руководителей структурных подразделений ИФР РАН путем его рассылки по электронной почте.
4. Руководителям структурных подразделений ИФР РАН ознакомить с настоящим приказом сотрудников своих подразделений.
5. Заместителю директора по науке д.б.н. Мошкову И.Е. разместить настоящий приказ на официальном сайте Института [www.ippras.ru](http://www.ippras.ru).
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на заместителя директора по общим вопросам В.А. Поспелова.

Директор Института  
чл.-корр. РАН



Вл.В.Кузнецов

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
Института физиологии растений  
им. К.А. Тимирязева  
Российской академии наук»  
чл.-корр. РАН

Вл.В.Кузнецов

30 декабря 2016 г.



**Положение об урегулировании конфликта интересов  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института физиологии растений им. К.А. Тимирязева  
Российской академии наук» (ИФР РАН)**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук (ИФР РАН) (далее – Положение) – это внутренний документ ИФР РАН, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ИФР РАН в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 г., Трудового кодекса Российской Федерации, локальными нормативными актами ИФР РАН.

1.3. Основной целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института физиологии растений им. К.А. Тимирязева Российской академии наук (ИФР РАН) и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения.

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

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников ИФР РАН вне зависимости от занимаемой должности.

**2. Основные понятия и определения используемые в положении**

2.1. **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.

2.2. **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.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ИФР РАН положены следующие принципы:

3.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ИФР РАН при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

3.1.4. соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ИФР РАН.

### **4. Обязанности работников ИФР РАН в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

4.1. Работники ИФР РАН в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

4.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ИФР РАН – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ИФР РАН, которые могут привести к конфликту интересов;

4.1.3. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ИФР РАН, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

4.1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **5. Порядок раскрытия и предотвращения конфликта интересов работником ИФР РАН**

5.1. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. ИФР РАН принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ИФР РАН рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В итоге этой работы ИФР РАН 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.

## **6. Порядок урегулирования конфликта интересов**

6.1. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения ИФР РАН может использовать следующие способы, в том числе:

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

6.1.2. 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;

6.1.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

6.1.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

6.1.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ИФР РАН;

6.1.7. увольнение работника по инициативе работника;

6.1.8. 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.

6.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ИФР РАН и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.3. 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 ИФР РАН.

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

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

которых возник конфликт интересов, уполномоченное работодателем лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7.2. Информация, полученная ответственными лицами, немедленно доводится до руководителя учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать пяти рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- главного бухгалтера;
- руководителя структурного подразделения, в котором работник работает;
- должностного лица, отвечающего за кадровую работу ИФР РАН.

7.5. Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает участие в заседании комиссии по желанию.

7.6. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения руководителя ИФР РАН. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает руководитель ИФР РАН в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## Заявление

Я, \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, должность работника Учреждения) сообщаю о возможном наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при исполнении должностных обязанностей по занимаемой должности работника. Обстоятельствами, при которых указанная личная заинтересованность может возникнуть являются:

1.

\_\_\_\_\_ (указать по принадлежности, при получении какого задания по обеспечению исполнения какого конкретно полномочия)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (возникли условия наличия личной заинтересованности)

2.

\_\_\_\_\_ (указать конкретно какие обстоятельства являются признаками возникновения конфликта интересов)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

подпись (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

