

Приложение  
к приказу КНЦ РАН  
от 05.06.2017 № 93

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
**КОЛЬСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР**  
**РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**  
**(КНЦ РАН)**

УТВРЕЖДЕНО  
приказом КНЦ РАН  
05 июня 2017 г. № 93

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

(Новая редакция)

г. Апатиты  
2017 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г., иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Федерального государственного бюджетного учреждения науки Кольского научного центра Российской академии наук (далее КНЦ РАН), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников КНЦ РАН в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 КНЦ РАН, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации КНЦ РАН.

Под личной заинтересованностью работника КНЦ РАН понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками КНЦ РАН и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с КНЦ РАН на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников КНЦ РАН.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в КНЦ РАН**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в КНЦ РАН положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для КНЦ РАН при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов КНЦ РАН 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) КНЦ РАН.

### **3. Ситуации возникновения конфликта интересов.**

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника КНЦ РАН противоречит его профессиональным обязанностям и задачам КНЦ РАН.

3.2. Работник КНЦ РАН или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней коммерческой организации, которая имеет деловые отношения с КНЦ РАН, намеревается установить такие отношения - способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

3.3. Работник КНЦ РАН или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника КНЦ РАН, в отношении которого работник выполняет контрольные функции - способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.4. Работник КНЦ РАН использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника - способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

3.5. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие 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.

4.2. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству КНЦ

РАН.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник КНЦ РАН обязан:

- сообщить непосредственному начальнику о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством КНЦ РАН.

4.4. В случае, если проводимые КНЦ РАН контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель КНЦ РАН принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно в произвольной форме или по рекомендуемому образцу согласно приложению N 1 к Положению.

4.6. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя КНЦ РАН, в которой он работает.

4.7. Иные работники КНЦ РАН передают уведомление должностному лицу ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, для них может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.8. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица: руководитель КНЦ РАН, его заместитель, ответственное лицо за профилактику коррупционных и иных правонарушений, работник и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, сотрудник отдела кадров, председатель профсоюзного комитета. В каждом конкретном случае руководитель КНЦ РАН может привлечь к обсуждению иных лиц.

4.9. Руководитель КНЦ РАН в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов в отношении медицинского или фармацевтического работника, обязан в письменной форме уведомить об этом Комиссию Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности (в соответствии с ФЗ № 323-ФЗ). Форма уведомления – приложение № 2 к Положению. Порядок работы указанной Комиссии определен в приказе Минздрава России от 21 декабря 2012 г. № 1350н "Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности".

4.10. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.11. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности

возникающих для КНЦ РАН рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.12. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.13. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

- добровольный отказ работника КНЦ РАН 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами КНЦ РАН;

- увольнение работника из КНЦ РАН по инициативе работника;

- 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.

По договоренности КНЦ РАН и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.14. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам КНЦ РАН.

4.15. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи

с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами КНЦ РАН - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц КНЦ РАН сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- сообщить руководителю КНЦ РАН о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных положением**

6.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в КНЦ РАН работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

6.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности КНЦ РАН, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);
- право требовать предоставления работниками КНЦ РАН объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя КНЦ РАН, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;
- иные действия направленные на обеспечение контроля соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

## **7. Меры ответственности**

7.1. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

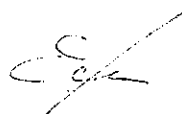
7.2. Непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает, влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ч. 1 ст. 6.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП).

7.3. Непредставление или несвоевременное представление руководителем медицинской организации уведомления о возникновении конфликта интересов медицинского работника влечет наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ч. 2 ст. 6.29 КоАП).

7.4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частями 1, 2 статьи 6.29 КоАП, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей либо дисквалификацию на срок до шести месяцев.

7.5. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заместитель председателя КНЦ РАН  
д.т.н.



Б.В. Ефимов



**Рекомендуемый образец**

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (при наличии))  
\_\_\_\_\_  
должностного лица)  
от \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (при наличии)),  
\_\_\_\_\_  
должность работника,  
\_\_\_\_\_  
структурное подразделение, контактный телефон)

**Уведомление  
работодателя работниками о возникновении личной заинтересованности при  
исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к  
конфликту интересов**

Уведомляю о том, что:

1. \_\_\_\_\_  
(описание ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника  
\_\_\_\_\_  
организации при исполнении должностных обязанностей приводит или может привести  
\_\_\_\_\_  
к конфликту интересов)

2. \_\_\_\_\_  
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо  
\_\_\_\_\_  
негативно влияет личная заинтересованность)

3. \_\_\_\_\_  
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

4. \_\_\_\_\_  
(дополнительные сведения)

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)



**Форма уведомления о возникновении конфликта интересов**

В \_\_\_\_\_  
(наименование уполномоченного Правительством  
Российской Федерации федерального органа  
исполнительной власти)

адрес \_\_\_\_\_,

телефон \_\_\_\_\_, факс \_\_\_\_\_,

адрес электронной почты \_\_\_\_\_

**Уведомление о возникновении конфликта интересов**

\_\_\_\_\_, является руководителем  
(Ф.И.О. руководителя медицинской организации)

\_\_\_\_\_  
(наименование медицинской организации)

"\_\_" \_\_\_\_\_ г. стало известно о конфликте интересов медицинского  
работника \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О., наименование подразделения)

в форме \_\_\_\_\_, что подтверждается

На основании п. 3 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ "Об основах  
охраны здоровья граждан в Российской Федерации" \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. руководителя медицинской организации)

\_\_\_\_\_ уведомляет о возникновении конфликта интересов.

Приложение: 1. Документы, подтверждающие конфликт интересов.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)