


Приложение № 3 к приказу
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Научно-исследовательский
институт фармакологии и
регенеративной медицины имени
Е.Д. Гольдберга»
от «28» 11 2014 г. № 818

**Положение о конфликте интересов
Федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Научно-исследовательский институт фармакологии и регенеративной
медицины имени Е.Д. Гольдберга»
(НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга)**

Проведено обсуждение с профсоюзной
организацией работников с размещением
на официальном сайте НИИФиРМ им. Е.Д. Гольдберга


_____ председатель
профсоюзного комитета Е.В.Симанина

г. Томск

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов сотрудников НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Антикоррупционной политикой НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга.

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

1.2. Используемые в Положении понятия и определения:

- конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, сотрудником (представителем организации) которой он является.

- личная заинтересованность сотрудника (представителя организации) – заинтересованность сотрудника (представителя организации), связанная с возможностью получения сотрудником (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.

- Положение – это внутренний документ НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. Управление конфликтом интересов в НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга основывается на следующих основных принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

- соблюдение баланса интересов НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен).

3. Основные виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения

3.1. В НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга установлены 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.

3.2. С целью оценки серьезности возникающих для НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга используются следующие способы его разрешения:

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

- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга;
- увольнение сотрудника из НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга по инициативе сотрудника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.3. НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого сотрудника с Антикоррупционной политикой НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга (далее – Антикоррупционная политика), Кодексом этики и служебного поведения НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга (далее - Кодекс) и настоящим Положением;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до сотрудников содержания Антикоррупционной политики, Кодекса и настоящего Положения;
- создает комиссию по урегулированию конфликта интересов;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4. Обязанность сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Сотрудники НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- проинформировать в письменной форме директора НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга (либо лицо его замещающее) о возникновении, либо потенциальном возникновении конфликта интересов. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Антикоррупционной политикой, Кодексом и настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

5.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга, либо лицо его замещающее).

5.2. Полученная информация о возникшем (имеющемся) конфликте интересов урегулированию конфликта интересов передается должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов на рассмотрение Комиссии по урегулированию конфликта интересов НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга (далее – Комиссия).

5.3. Порядок формирования и деятельности Комиссии устанавливается Положением о комиссии по урегулированию конфликта интересов НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга, которое утверждается директором НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга. Состав комиссии утверждается приказом директора НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга.

5.4. Полученная информация Комиссией 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 директора НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга в течение пяти рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

5.5. В случае выявления конфликта интересов в сфере медицинской и фармакологической деятельности НИИФиРМ им. Е.Д.Гольдберга, директор в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти (п.3 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

6.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Научно-исследовательский институт
фармакологии и регенеративной
медицины имени Е.Д. Гольдберга»

ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.