

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИНАСАН, чл.- корр. РАН

Д.В. Бисикало

«12» декабря 2018 г.



Порядок

предотвращения конфликта интересов

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт астрономии Российской академии наук (ИНАСАН)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок предотвращения конфликта интересов Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт астрономии Российской академии наук (ИНАСАН) (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Антикоррупционной политикой Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт астрономии Российской академии наук (ИНАСАН), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.2. Настоящий Порядок является локальным нормативным актом Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт астрономии Российской академии наук (далее – ИНАСАН), который устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ИНАСАН в ходе выполнения ими своих функций.

1.3. В настоящем Порядке используются следующие понятия и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ИНАСАН, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ), работником ИНАСАН и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник ИНАСАН и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Лица, состоящие в близком родстве или свойстве – родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей работника ИНАСАН.

1.4. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников ИНАСАН, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с ИНАСАН на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Основными целями настоящего Порядка являются:

- организация процесса выявления, предотвращения, урегулирования и контроля конфликта интересов в ИНАСАН;
- реализация комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликта интересов в процессе работы ИНАСАН;

– информирование всех заинтересованных лиц о принимаемых ИНАСАН мерах по предотвращению, урегулированию, выявлению и контролю конфликта интересов в ИНАСАН;

– повышение доверия к ИНАСАН со стороны клиентов и контрагентов и установление стандартов корпоративного управления, соответствующих требованиям законодательства Российской Федерации.

1.6. Основной задачей деятельности ИНАСАН по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников ИНАСАН на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.7. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников ИНАСАН.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ИНАСАН

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

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ИНАСАН при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процессов раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов ИНАСАН и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита работника ИНАСАН от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ИНАСАН.

3. Типовые ситуации конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов ИНАСАН и его работников.

3.1.1. Осуществление работником ИНАСАН собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им своих трудовых обязанностей.

3.1.2. Совмещение работником ИНАСАН одновременно исполнительных и контрольных функций, позволяющее ему использовать свои трудовые обязанности с целью получения личной выгоды.

3.1.3. Отсутствие контроля разграничения доступа к конфиденциальной информации, которая не требуется для исполнения работником его трудовых обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды.

3.1.4. Прием на работу или изменение трудовых обязанностей работника ИНАСАН, находящегося в близком родстве или свойстве с непосредственным руководителем либо лицом, осуществляющим связанные функции.

3.1.5. Участие работника ИНАСАН в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.1.6. Выполнение (намерение выполнять) работником ИНАСАН или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника ИНАСАН, оплачиваемой работы в иной организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с ИНАСАН, в случае если выполнение такой работы влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником ИНАСАН должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

3.1.7. Принятие работником ИНАСАН решения о закупке ИНАСАН товаров, являющихся результатами интеллектуальной

деятельности, на которые он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

3.1.8. Принятие работником ИНАСАН решения об установлении (сохранении) деловых отношений ИНАСАН с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

3.2. Конфликт интересов между работниками ИНАСАН

Создание препятствий одним работником другому работнику ИНАСАН в исполнении своих трудовых обязанностей, в том числе с целью получения личной выгоды.

3.3. Конфликт интересов работников с клиентами, деловыми партнерами, конкурентами ИНАСАН

3.3.1. Предпочтение работником ИНАСАН в ходе исполнения своих трудовых обязанностей интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды.

3.3.2. Предпочтение работником ИНАСАН собственных интересов в ущерб интересам клиента с целью получения личной выгоды.

3.3.3. Участие работника ИНАСАН в ходе исполнения своих трудовых обязанностей в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, лицам, находящимся с ним в близком родстве или свойстве, друзьям или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.3.4. Выполнение (намерение выполнять) работником ИНАСАН или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, оплачиваемой работы в организации, имеющей деловые отношения с ИНАСАН, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

3.3.5. Наличие у работника ИНАСАН или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовых или

имущественных обязательств перед организацией, которая имеет деловые отношения с ИНАСАН, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.3.6. Получение работником ИНАСАН или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, материальных благ или услуг от организации, которая имеет деловые отношения с ИНАСАН, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.4. Конфликт интересов ИНАСАН с третьими лицами

Противоречие между интересами ИНАСАН и иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей при условии, что работник ИНАСАН является работником или должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя и добросовестное исполнение работником ИНАСАН своих обязанностей вследствие занятости в деятельности указанного юридического лица/индивидуального предпринимателя или участия/владения иным юридическим лицом невозможно.

3.5. Конфликтом интересов в закупочной сфере признается ситуация, при которой руководитель заказчика, член закупочной комиссии, иные сотрудники заказчика, решения которых оказывают (могут оказывать) влияние на результат процедуры закупки, являются индивидуальными предпринимателями, подавшими заявки на участие в процедуре закупок, состоят в штате организаций, подавших указанные заявки, являются участниками (акционерами) этих организаций, членами их органов управления, кредиторами, должниками, либо состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и др.), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц – участников закупки, с физическими лицами, в том числе

зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, — участниками закупки, либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц, либо состоят в браке и (или) являются близкими родственниками иных лиц, аффилированных с руководителем заказчика, членом закупочной комиссии, иными сотрудниками заказчика, решения которых оказывают (могут оказывать) влияние на результат процедуры закупки. Под выгодоприобретателями при этом понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем 10% голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей 10%, в уставном капитале хозяйственного общества.

3.6. Приведенные примеры конфликта интересов не исчерпывают все возможные ситуации конфликта интересов, возникающие в процессе осуществления ИНАСАН своей деятельности.

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

4.1. Устанавливаются следующие обязанности работников ИНАСАН в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ИНАСАН без учета личных интересов, интересов родственников, лиц, состоящих в близком родстве или свойстве;

4.1.2. При осуществлении своих трудовых обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя ИНАСАН перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников ИНАСАН, а также ИНАСАН в целом;

4.1.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

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

4.1.5. Уведомлять о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

4.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Меры по предупреждению конфликта интересов

5.1. Контроль структурными подразделениями ИНАСАН соблюдения требований законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава и локальных нормативных актов ИНАСАН.

5.2. Обеспечение руководителями структурных подразделений ИНАСАН надлежащего выполнения работниками требований локальных нормативных актов ИНАСАН.

5.3. Разграничение прав доступа к инсайдерской и конфиденциальной информации, получаемой работниками ИНАСАН при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

5.4. Обеспечение правомерного использования инсайдерской и конфиденциальной информации в целях соблюдения интересов клиентов и ИНАСАН.

5.5. Обеспечение контроля и мониторинга доступа работников ИНАСАН к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

5.6. Информирование о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в соответствии с локальными нормативными актами ИНАСАН.

5.7. Контроль отсутствия несовместимых функций структурных подразделений ИНАСАН и их работников, определяемых должностными инструкциями, документами, регламентирующими внутренние процессы и процедуры ИНАСАН.

5.8. Организация информирования работниками ИНАСАН (в том числе анонимного) руководителя своего структурного подразделения в случае выявления нарушений действующего законодательства, локальных нормативных актов ИНАСАН, стандартов профессиональной деятельности, фактов злоупотреблений, несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и т.д.

5.9. Осуществление работниками ИНАСАН деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, работа по совместительству, выполнение иной оплачиваемой работы, владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) допускается при условии, что такие действия не приводят и не могут привести к конфликту интересов.

5.10. В случае возникновения у работника в период его работы в ИНАСАН связей близкого родства или свойства с другим работником, являющимся его непосредственным руководителем либо лицом, выполняющим связанные с ним функции, он обязан проинформировать об этом Комиссию по противодействию коррупции, соблюдению требований к служебному (должностному) поведению работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт астрономии Российской академии наук (ИНАСАН) и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия) в течение 1 (одного) рабочего дня с момента возникновения указанного факта.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ИНАСАН

6.1.В целях выявления и предупреждения конфликта интересов устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу осуществляется в устной форме в рамках проведения собеседования, в ходе которого определяется наличие у работника ИНАСАН личных интересов, которые могут воспрепятствовать надлежащему исполнению им трудовых обязанностей с фиксацией результатов собеседования в письменном виде. Полученная в ходе собеседования информация и материалы о конфликте интересов, возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, предложения и рекомендации о способе урегулирования конфликта интересов и (или) материалы, касающиеся обеспечения соблюдения работником ИНАСАН требований об урегулировании конфликта интересов, представляются на рассмотрение Комиссии.

6.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов осуществляется посредством оформления работником ИНАСАН уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление), в порядке и сроки, устанавливаемые порядком такого уведомления.

Уведомление рассматривается Комиссией согласно порядку деятельности Комиссии.

6.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется посредством заполнения работником ИНАСАН Декларации конфликта интересов (далее – Декларация), которая представляется в Комиссию.

Сведения в Декларации указываются по состоянию на дату ее представления в Комиссию.

6.5. Декларация заполняется работником ИНАСАН собственноручно, что предполагает самостоятельное заполнение на персональном компьютере (с использованием текстовых редакторов) или иных печатных устройствах с последующим заверением личной подписью на титульной стороне каждого листа либо в рукописном виде.

6.6. Декларация представляется в Комиссию для рассмотрения, анализа и оценки указанных в них сведений, а также для заполнения раздела содержащего заключение по результатам рассмотрения Декларации (далее – Заключение).

Заключение содержит выводы о наличии или отсутствии ситуации конфликта интересов, рекомендации о способах урегулирования конфликта интересов. Заключение может содержать несколько рекомендаций и предложений.

Заключение доводится до сведения лица, заполнявшего Декларацию, под роспись.

6.7. Комиссия при рассмотрении и анализе представленных сведений о конфликте интересов вправе проводить беседы с работниками ИНАСАН по вопросам конфликта интересов, получать от них письменные пояснения и иные материалы.

6.8. ИНАСАН берет на себя обязательство по рассмотрению представленных сведений и урегулированию конфликта интересов в конфиденциальном порядке.

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

7. Возможные способы урегулирования возникшего конфликта интересов

7.1. Способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника ИНАСАН к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- отстранение (постоянное или временное) работника ИНАСАН от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и (или) изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ИНАСАН;
- добровольный отказ работника ИНАСАН от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- увольнение работника ИНАСАН по его инициативе;
- увольнение работника по инициативе ИНАСАН в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 7.1 настоящего Порядка, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени соответствия принимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

7.3. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться работником ИНАСАН по собственной инициативе, в соответствии с предложениями и рекомендациями Комиссии.

7.3.1. В случае, когда работник ИНАСАН, в отношении которого возникла ситуация конфликта интересов, не может самостоятельно урегулировать конфликт интересов и ситуация конфликта интересов продолжает существовать, работник ИНАСАН оформляет Уведомление в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Порядка.

7.3.2. Урегулирование конфликта интересов в соответствии с предложениями и рекомендациями уполномоченного структурного подразделения и на основании решения Комиссии осуществляется в соответствии с пунктами 6.2–6.7 настоящего Порядка.

7.4. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ИНАСАН.

8. Ответственность работников ИНАСАН за несоблюдение настоящего Порядка

Требования настоящего Порядка подлежат обязательному выполнению работниками ИНАСАН.

Лица, виновные в нарушении правил предотвращения и урегулирования конфликта интересов, иных антикоррупционных норм, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными локальными актами ИНАСАН, включая настоящий Порядок, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.