

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИНЭИ РАН



С.П.Филиппов

«27» ноября 2014 г.

**Положение о конфликте интересов  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института энергетических исследований Российской академии наук  
(ИНЭИ РАН)**

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

Положение о конфликте интересов ИНЭИ РАН (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

- обязанности сотрудников связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

***1. Цели и задачи положения о конфликте интересов***

Положение о конфликте интересов Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института энергетических исследований Российской академии наук (ИНЭИ РАН) (далее – Институт) разработано и

утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Института).

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## ***2. Круг лиц, попадающих под действие Положения***

Действие Положения распространяется на всех сотрудников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Институте положены следующие принципы:

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



#### ***4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Руководство Института берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы руководство института 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 или же если конфликт интересов имеет место - использовать различные способы его разрешения, в частности:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

***6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.***

Лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, избирается на общем собрании сотрудников открытым голосованием из членов трудового коллектива Института. Все вопросы, связанные с организацией антикоррупционной деятельности рассматриваются коллегиально с привлечением руководителей отделов и заместителей директора Института.

Одобрено и принято на общем собрании сотрудников ИНЭИ РАН  
26 ноября 2014 года