

Приложение №1
К приказу от 31.12.2020 № 66-а

Утверждаю
Директор Хабаровского филиала
ДНЦ ФПД-НИИОМид



О.А. Лебедько
О.А. Лебедько

-----2020г

Положение о конфликте интересов
в Хабаровском филиале ДНЦ ФПД -НИИОМид

1. Область применения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Хабаровского филиала Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Дальневосточный научный центр физиологии и патологии дыхания» - Научно-исследовательского института Охраны материнства и детства (далее – Положение, Институт соответственно) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Требования настоящего Положения распространяются на лиц, поступающих на работу, всех работников Института вне зависимости от занимаемой ими должности, лиц, сотрудничающих с Институтом на основе гражданско-правовых договоров.

1.3 Настоящее Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» № 323-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ; - Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»; - Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.03.2019 № 24н «Об утверждении порядка уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Минтруда России 08.11.2013.

1.4 Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5 Под личной заинтересованностью работника Института понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.4 настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.4 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6 Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося.

1.7 Конфликт интересов медицинского работника - ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей, в том числе связанных с разработкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

2 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 Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМид при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Института 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) Институтном.

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

Работники Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- не передавать, руководствуясь личной заинтересованностью, результаты научных работ, выполненных в Институте, юридическим или физическим лицам, если это не обусловлено условиями заключенных договоров. Данные ограничения не

- распространяются на работы, выполняемые в рамках научного сотрудничества с научными и образовательными организациями;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Хабаровского филиала ДНЦ ФПД - НИИОМиД и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1 Для раскрытия конфликта интересов работники Института могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу в Институте;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при проведении очередной или внеочередной аттестации;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. 4.3 Институт принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.4 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования (или принятия решения об отсутствии необходимости урегулирования) конфликта интересов.

4.5 В случае, если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Институт может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Института 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 должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

- увольнение работника из Института 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. По взаимной договоренности Института и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 Института.

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

5.1 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- заведующие лабораториями Института;
- специалист отдела кадров (при приеме на работу);
- должностное лицо, приказом по Институту назначенное ответственным за противодействие коррупции в Институте.

5.2 Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до директора Института, который назначает срок ее рассмотрения.

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

5.4 Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- заведующего лабораторией Института, в которой работает работник; - специалист отдела кадров Института;
- председателя профсоюзного комитета.

5.5 Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии участвует по своему желанию.

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 Института. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Института в течение пяти рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

5.6 Директор Института 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.

6. Ответственность работников Института за несоблюдение положения о конфликте интересов

6.1 Каждый работник Института при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с Положением о конфликте интересов и соблюдать принципы и требования настоящего Положения.

6.2 За несоблюдение требований настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

6.3 В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе.

6.4 В случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ).

6.5 В случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ).

6.6 По основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7 Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом директора Института.

7.2 Изменения, дополнения, внесенные в Положение, рассматриваются на заседании Ученого совета Института, утверждаются приказом директора и фиксируются в листе регистрации изменений.

7.3 Положение принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.