



СОЦИОЦЕНТР

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное автономное научное учреждение
«Центр социологических исследований»
(ФГАНУ «Социоцентр»)

Приказ

от «24» августа 2016 года

№ 51-ПК

О внесении изменений в приказ ФГАНУ «Социоцентр» от 03.02.2016 № 01/02 и в Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФГАНУ «Социоцентр»

В целях выполнения антикоррупционного законодательства Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Пункт 2 приказа ФГАНУ «Социоцентр» от 03.02.2016 № 01/02 изложить в следующей редакции: «2. Всем работникам ФГАНУ «Социоцентр» незамедлительно в письменном виде уведомлять директора или лицо, его замещающее, а также лицо, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о наличии личной заинтересованности (прямой или косвенной) при выполнении работниками ФГАНУ «Социоцентр» своих должностных обязанностей в целях предотвращения в ФГАНУ «Социоцентр» возникновения конфликта интересов.

2. Раздел 5 Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФГАНУ «Социоцентр», утвержденное приказом ФГАНУ «Социоцентр» от 03.02.2016 № 01/02, изложить в следующей редакции:

«5. Обязанности работников ФГАНУ «Социоцентр» по принятию ими мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов

Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников ФГАНУ «Социоцентр» в связи с недопущением ими любой возможности возникновения конфликта интересов:

- в случае возникновения обстоятельств, которые, по мнению работника ФГАНУ «Социоцентр», могут привести к конфликту интересов, он обязан срочно поставить в известность об этом директора ФГАНУ «Социоцентр» или лицо, его замещающее, а также лицо, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

- при принятии решений при выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами ФГАНУ «Социоцентр» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

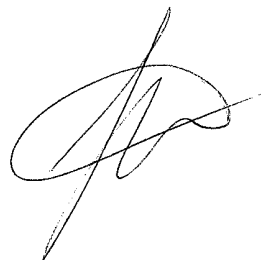
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- незамедлительно раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов в соответствии с порядком, установленным локальными актами ФГАНУ «Социоцентр»;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



Н.А. Полихина



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное
автономное научное учреждение
«Центр социологических исследований»
(ФГАНУ «Социоцентр»)
Краснопролетарская ул., д. 16, корп. 3,
подъезд 8, этаж 3, офис 11
Москва, 127473.
Тел./факс (499) 271-55-72
E-mail: 5-100@sociocenter.info
а/я 9, ФГАНУ «Социоцентр», 127055

ПРИКАЗ

от «03» февраля 2016 года

№01/02

Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФГАНУ «Социоцентр»

В соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 года №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты от 08.11.2013 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФГАНУ «Социоцентр».
2. Заместителям директора, Главному бухгалтеру, а также членам Закупочной комиссии ФГАНУ «Социоцентр» безусловно уведомлять в письменном виде Директора или лицо, его замещающее, о наличие личной заинтересованности (прямой или косвенной) при осуществлении ими закупочной деятельности, в целях предотвращения в ФГАНУ «Социоцентр» возникновения конфликта интересов.
3. Начальнику Отдела кадров ФГАНУ «Социоцентр» (Заметалиной Е.Ю.) ознакомить с настоящим Положением Заместителей директора, Главного бухгалтера и членов Закупочной комиссии под роспись.
4. Приказ вступает в силу со дня подписания.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Г.М. Рудницкий

**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ФГАНУ «Социоцентр»**

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов в ФГАНУ «Социоцентр» (далее – Центр) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра).

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.

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

А также ситуация, когда работник признается заинтересованным в совершении сделки, если он, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

- 1) являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
- 2) владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом организации, выгодоприобретателем, посредником или представителем;
- 3) занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом организации, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре 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 Центра 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) Центром.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников организации. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Центра.

Центр 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. В итоге этой работы Центр 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. Центр также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Центра 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 Центра.

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

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 организации - 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.