

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ  
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
ПРОБЛЕМ ХИМИЧЕСКОЙ ФИЗИКИ И МЕДИЦИНСКОЙ ХИМИИ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК (ФИЦ ПХФ и МХ РАН)**

**УТВЕРЖДЕНО ПРИКАЗОМ ДИРЕКТОРА ФИЦ ПХФ и МХ РАН  
от 06.04.2026 г. № 520л**

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ  
ФИЦ ПХФ и МХ РАН**

## **1. Общие положения**

Настоящее Положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального исследовательского центра проблем химической физики и медицинской химии Российской академии наук (далее – Положение, Центр) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

Содержание Положения доводится до сведения всех работников учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

## **2. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Центра является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Центра и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра и его работников.

Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

## **3. Используемые в положении понятия и определения**

Под **конфликтом интересов** в определении части 1 статьи 10 Закона о противодействии коррупции 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).

Под **личной заинтересованностью** работника в определении части 2 статьи 10 Закона о противодействии коррупции 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 части 1 статьи 10 Закона о противодействии коррупции, 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 части 1 статьи 10 Закона о противодействии коррупции, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

#### **4. Круг лиц, подпадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от занимаемой должности. Действие Положения также распространяется на физические лица, сотрудничающие с Центром на основе гражданско-правовых договоров.

#### **5. Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра 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 Центром.

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

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

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

#### **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Для раскрытия конфликта интересов работники могут использовать следующие способы:

- 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. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

**Центр гарантирует конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.**

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом Центра с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы должностное лицо Центра 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.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения могут, в том числе, использоваться следующие способы:

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

- добровольный отказ работника или его постоянное, или временное отстранение 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;

- отвод или самоотвод работника в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- передача ценных бумаг (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством (в отношении работников, замещающих должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов);

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе Центра 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. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, с учетом требований Закона о противодействии коррупции.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

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

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о конфликтах интересов, являются:

- начальники структурных подразделений;
- специалист отдела кадров (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Центре.

Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до директора и до должностного лица, ответственного за противодействие коррупции, которое назначает срок её рассмотрения.

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

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника структурного подразделения, в котором работник работает;
- начальника юридического отдела;
- начальника отдела кадров;
- председателя профсоюзного комитета.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его 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.

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

## **9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник, в том числе за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.