

УТВЕРЖДЕНО
приказом АО «НИИ «Кулон»
от 29.12.2015 № 686

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов

Москва
2015

1 Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г.

1.2 Настоящее Положение является внутренним документом Акционерного общества «Научно-исследовательский институт «Кулон» (далее - Предприятие), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

1.3 Выявление конфликта интересов в деятельности Предприятия и его работников является одним из важнейших способов предупреждения коррупции.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Предприятия и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров (обязанность физического лица соблюдать настоящее Положение закрепляется в заключаемых с ним договорах гражданско-правового характера).

1.5 Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Предприятия.

2 Термины и их определения

2.1 В настоящем Положении применяются следующие термины и их определения:

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

2.1.2 Личная заинтересованность работника - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.1.3 Работодатель - АО «НИИ «Кулон», вступившее в трудовые отношения с работником.

3 Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии

3.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:

3.1.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.1.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3.1.3 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3.1.4 Соблюдение баланса интересов Предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

4 Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

4.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1 Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3 Эпизодическое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2 Предотвращение и урегулирование конфликта интересов на Предприятии включает:

4.2.1 Уведомление работником Работодателя о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению.

4.2.2 Коллегиальное рассмотрение уведомления работника о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).

4.2.3 Принятие по результатам рассмотрения уведомления работника о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.2.4 Осуществление контроля за принятием мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.3 Начальник отдела №910 из числа работников назначает лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется только в письменном виде. В исключительных случаях допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.5 Работник Предприятия незамедлительно уведомляет Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4.5.1 В случае нахождения работника не при исполнении им должностных обязанностей и вне места работы он уведомляет в письменной форме о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения по прибытии к месту работы.

4.6 Уведомление о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника Предприятия (далее - Уведомление) должно быть принято к рассмотрению работником, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в день его передачи, который регистрирует данные материалы в Журнале учета уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника Предприятия (далее - Журнал) по форме согласно приложению №2 к настоящему Положению и направляет их на рассмотрение Комиссии.

4.7 На Уведомлении ставится отметка «Уведомление учтено» с указанием даты и учетного номера Уведомления (соответствующему графе «№ п/п» Журнала), должности, фамилии, инициалов и подписи лица, принявшего Уведомление.

4.8 Учетные номера Уведомлений в Журнале имеют сквозную нумерацию в пределах календарного года.

4.9 Журнал хранится в отделе №910 в течение трех лет после его заполнения.

4.10 Рассмотрение представленных работником Предприятия сведений о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов осуществляется на заседании Комиссии, деятельность которой регламентируется отдельным Положением. Состав Комиссии определяется приказом генерального директора Предприятия.

4.11 Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.12 По результатам проверки поступившей информации Комиссией должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.13 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования. В этом случае Комиссия принимает решение об оставлении Уведомления без дальнейшего реагирования, так как информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов не подтвердилась.

4.14 В случае, если конфликт интересов имеет место, то по результатам рассмотрения представленных материалов Комиссией может быть рекомендован генеральному директору Предприятия один из следующих способов разрешения конфликта интересов:

4.14.1 Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.14.2 Отстранение (постоянное или временное) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.14.3 Усиление контроля за исполнением работником Предприятия своих должностных (трудовых) обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов.

4.14.4 Пересмотр и изменение должностных (трудовых) обязанностей работника.

4.14.5 Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными (трудовыми) обязанностями.

4.14.6 Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.14.7 Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.14.8 Применение к работнику Предприятия мер дисциплинарного воздействия.

4.14.9 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.

4.15 По договоренности Работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования, например:

4.15.1 Добровольный отказ работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.15.2 Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

4.15.3 Увольнение работника с Предприятия по инициативе работника и т.п.

4.16 При принятии предлагаемого генеральному директору Предприятия решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов Комиссия учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Предприятия.

4.17 Окончательное решение о способе урегулирования конфликта интересов принимает генеральный директор Предприятия, который может согласиться с доводами и рекомендации Комиссии или принять иное решение, в том числе неуказанное в пп. 4.14 - 4.15 настоящего Положения.

4.18 Контроль за принятием в отношении работника Предприятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляет отдел №910.

4.19 Уведомления после принятия по ним решений и материалы, относящиеся к ним, передаются в отдел №910 и хранятся в личных делах работников Предприятия.

5 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1 Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников Предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1.1 При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.1.2 Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.1.3 Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.1.4 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6 Ответственность работников

6.1 Все работники Предприятия вне зависимости от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Российской Федерации, за соблюдение требований настоящего Положения.

6.2 Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения и невыполнении обязанностей, предусмотренных п. 5.1 настоящего Положения, привлекаются к дисциплинарной ответственности в установленном порядке.

Помощник генерального директора
по правовым вопросам –
начальник отдела №908



Э.А. Дрынаева