

Приложение № 2
к приказу от 29.12.2018 № 288/1

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «НПО «Поиск»

_____ Гладков А.Н.
«29» декабря 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Акционерного общества «Научно-Производственного объединения
«Поиск»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов (далее Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 «273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом АО «НПО «Поиск» (далее-Общество), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

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

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

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

1.6. Содержание положений настоящего Положения доводится до сведения всех работников Общества.

2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

2.1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

2.2. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013

3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1. В настоящем Положении применяются следующие термины и их определения:

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

Личная заинтересованность работника (представителя Общества) — заинтересованность работника (представителя Общества), связанная с возможностью получения работником (представителем Общества) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя или для третьих лиц.

Работодатель — АО «НПО «Поиск», вступившее в трудовые отношения с работником.

Структурное подразделение — образованное или входящее в состав Общества подразделение (филиал, служба, управление, отдел, цех, лаборатория, производство и т. п.) с самостоятельными задачами, функциями и ответственностью, определенными соответствующими положениями.

3.2. Сокращения:

Общество — АО «НПО «Поиск»

РФ — Российская Федерация

СП — Структурное подразделение

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОБЩЕСТВЕ

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

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 в Обществе 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 противодействию коррупции 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 принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

4.3. Председатель Комиссии назначает из числа членов комиссии 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 Общества 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 прибытию к месту работы.

4.6. Уведомление о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника Общества (далее-Уведомление) должно быть принято к рассмотрению в день его передачи работником, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов, который регистрирует данные материалы в Журнале учета уведомлений о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов у работника Общества (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 (соответствующего 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 безопасности и экономической безопасности в течении трех лет после его заполнения.

4.10. Рассмотрение представленных работником Общества 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.

4.11. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Общества 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 возникновения конфликта интересов не подтвердилось.

4.14. В случае, если конфликт интересов имеет место, то по результатам рассмотрения представленных материалов Комиссией может быть рекомендован генеральному директору 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 исполнения работниками Общества 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 связанные 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 Общества мер дисциплинарного воздействия.

4.14.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнения 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 интересов с интересами Общества.

4.15.3. Увольнение по инициативе работника;

4.16. При принятии предлагаемого генеральному директору 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 Общества.

4.17. Окончательное решение о способе урегулирования конфликта интересов принимает генеральный директор, который может согласиться с доводами и рекомендациями 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 Общества мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляется отделом безопасности-экономической безопасности.

4.19. Уведомление после принятия по ним решений и материалы, относящихся к ним, предаются в отдел кадров и хранятся в личных делах работников Общества.

5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

5.1. Настоящим Положением устанавливается перечень обязанностей работников Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества — 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 Общества 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.

Заместитель генерального директора
по безопасности и кадрам

И.О. Чернов