

Приложение № 1
к приказу АО «ГосНИИмаш»
от «28» июня 2021 года
№ 695

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», антикоррупционной политики акционерного общества «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения им. В.В. Бахирева».

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов акционерного общества «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения им. В.В. Бахирева» (далее – Общество либо АО «ГосНИИмаш») разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Общества (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Общества).

1.3. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее Положение) – это внутренний документ Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.5. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества 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 организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества, работником (представителем Общества) которой он является.

2. Цели и задачи положения о конфликте интересов

2.1. Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

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

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) Обществом.

3. Факторы, обуславливающие возникновение конфликта интересов

3.1. Возникновение конфликта интересов может быть обусловлено следующими факторами:

- несоблюдением законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и внутренних локальных документов;
- несоблюдением норм деловой и профессиональной этики;
- превышение полномочий руководителями и работниками Общества;
- несоблюдением установленных ограничений на проведение операций (сделок);
- невыполнением обязательств какой-либо стороной договоров (сделок), заключенным Обществом;
- заключением сделок, подлежащих одобрению руководством Общества, без получения такого одобрения; льготных и/или убыточных сделок; сделок с заинтересованностью; сделок, предусматривающих обмен активов Общества либо продажу одних и тех же активов с их последующей покупкой);
- принятием решений, предполагающих ухудшение качества активов Общества и/или получение убытков Обществом, а также снижение эффективности управления активами и пассивами, пренебрежение очевидными рисками;
- ненадлежащим раскрытием, непредставлением или представлением недостоверной информации, способной оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (руководством, работниками).

3.2. Указанный в п.3.1 настоящего Положения перечень факторов не является исчерпывающим. При оценке каждой конкретной ситуации во внимание могут быть приняты и иные факторы, обуславливающие возникновение конфликта интересов.

4. Ситуации возникновения конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника Общества противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Общества или когда

посторонняя по отношению к Обществу деятельность занимает рабочее время сотрудника.

4.2. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.3. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4.4. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4.5. Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4.6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4.7. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4.8. Работник Общества уполномочен принимать решения об

установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.9. Работник Общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника. Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

4.10. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Общества необходимо следовать принципам Общества в вопросах противодействия коррупции.

5. Предотвращение и выявление конфликта интересов

5.1. С целью предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей и наделение работников Общества полномочиями на совершение сделок осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов руководители и работники Общества обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и внутренних локальных документов;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- выполнять условия заключенных Обществом договоров (сделок);
- получать одобрение руководства Общества на проведение крупных и других сделок, требующих одобрения в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- воздерживаться от принятия решений, предполагающих ухудшение качества активов Общества и/или получение убытков Обществом, а также снижение эффективности управления активами и пассивами;
- обеспечить своевременное раскрытие достоверной информации (в том числе бухгалтерской и иной публикуемой отчетности), подлежащей раскрытию и способной оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (его акционерами, органами управления, работниками);
- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля;
- обеспечить сохранность служебной, коммерческой и государственной тайны, а также сохранность персональных данных.

5.3. Указанный в разделе 5.2 настоящего Положения перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть

применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

5.4. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Общества в ходе своей текущей деятельности с использованием перечисленных в разделе 3 настоящего Положения факторов.

5.5. В случае если работнику Общества стала известна информация о конфликте интересов, то он обязан незамедлительно довести ее до сведения руководителя своего подразделения.

5.6. В целях выявления конфликта интересов Общество обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

5.7. В случае если конфликт интересов возникает в отношении работников, занимающих руководящие должности в Обществе, такая информация доводится до сведения Генерального директора Общества.

6. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

6.1. Руководство и работники Общества используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Общества и работников.

6.2. В Обществе установлены такие формы раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

6.3. В случае, если у Работника возникает личная заинтересованность при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, данный Работник направляет в адрес руководителя рабочей группы по противодействию коррупции Уведомление по прилагаемой к настоящему Положению форме (Приложение №1 к Положению).

6.4. Граждане, вновь принимаемые на работу в АО «ГосНИИмаш» оформляют Декларацию по прилагаемой к настоящему Положению форме (Приложение №2 к Положению). В случае, если Декларация, оформляемая при приеме на работу, содержит информацию о наличии личной заинтересованности, которая возникнет при исполнении должностных обязанностей, и приводит или может привести к конфликту интересов, сотрудник Управления по работе с персоналом, осуществляющий оформление приема на работу незамедлительно направляет данную Декларацию в адрес руководителя рабочей группы по противодействию коррупции.

6.5. Уведомления либо Декларации, содержащие информацию о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в течение одного рабочего дня с момента поступления регистрируются в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может

привести к конфликту интересов.

6.6. Рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченной на это рабочей группой Общества с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.7. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

6.8. Сведения о принятых в целях урегулирования конфликта интересов мерах доводятся Обществом до всех участников конфликта.

6.9. Общество 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.

6.10. Рабочая группа по противодействию коррупции готовит предложения по его урегулированию.

6.11. Общество 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 предприятия 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 функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

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

6.12. 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 Общества.

6.11. Указанный в разделе 6 перечень мер не является исчерпывающим.

В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

7. Определение ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Общество считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся АО «ГосНИИмаш», с другими лицами, основываясь исключительно на интересах Общества и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

7.2. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

7.3. Осуществление контроля за приемом, регистрацией, рассмотрением информации о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов и разработке мероприятий, направленных на урегулирование возникшего конфликта интересов, возлагается на рабочую группу по противодействию коррупции.

7.4. Осуществление контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов;
- право требовать предоставления должностными лицами и работниками Общества объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе выполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- право доступа к документам Общества, непосредственно связанным с деятельностью Общества, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и работниками Общества условий настоящего Положения и вопросам противодействия коррупции;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя Общества, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах, проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;
- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

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

- руководитель рабочей группы по противодействию коррупции в Обществе;
- руководители структурных подразделений Общества;

- специально назначенный сотрудник Управления персоналом (при приеме на работу).

7.6. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до Генерального директора Общества и Руководителя рабочей группы по противодействию коррупции.

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

Рассмотрение полученной информации проводится Рабочей группой по противодействию коррупции с привлечением руководителя структурного подразделения, в котором работник работает и сотрудника Управления по работе персоналом.

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

7.7. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой работник в обсуждении конфликта интересов участия не принимает.

7.8. Полученная комиссией информация всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

7.9. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения Генерального директора Общества. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает Генеральный директор Общества в течение пяти рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7.10. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в пункте 7.5. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7.11. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам Общества.

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

8.1. 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 Общества – 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.

9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

9.1. За несоблюдение данного Положения работник может быть привлечен к ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Приложение №1
к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов

**Форма уведомления о возникновении конфликта интересов или о
возможности его возникновения**

Руководителю рабочей группы
по противодействию коррупции

от _____

(ФИО, должность работника)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов**

В соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции» уведомляю о возникновении у меня личной
заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит
или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть), выразившаяся:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на
объективное исполнение им должностных обязанностей)

(Описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять
либо негативно влияет личная заинтересованность работника)

Намереваюсь/не намереваюсь лично присутствовать на заседании рабочей группы
по противодействию коррупции при рассмотрении настоящего уведомления
(нужное подчеркнуть).

(дата, личная подпись работника)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации
«__» _____ г. за № _____

(ФИО ответственного лица)

Приложение №2
к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов

**Форма декларации о наличии личной заинтересованности,
возникающей при выполнении должностных обязанностей, которая
приведет или может привести к конфликту интересов**

Генеральному директору
АО «ГосНИИмаш»

от _____

(ФИО)

Декларация

Я, гражданин(-ка) Российской Федерации _____

(Фамилия, Имя, Отчество)

перед заполнением настоящей декларации ознакомился(-лась) с локальными нормативными актами АО «ГосНИИмаш», направленными на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», включая Антикоррупционную политику АО «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения им. В.В. Бахирева», Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов, Порядок уведомления о фактах обращения в целях склонения работника АО «ГосНИИмаш» к совершению коррупционных правонарушений и рассмотрения поступивших уведомлений, Кодекс этики и служебного поведения работников акционерного общества «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения им. В.В. Бахирева».

Настоящим сообщаю, что на дату оформления моего приема на работу в АО «ГосНИИмаш» у меня отсутствует/возникает личная заинтересованность при выполнении должностных обязанностей, которая приведет или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть)

Личная заинтересованность возникает в связи (заполняется при возникновении): _____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей)

_____ (_____) _____
дата, личная подпись, Ф.И.О.)