

Приложение №1 к Приказу от

«01» 03. 2024 г. № 73



Акционерное общество
«Головное особое конструкторское бюро «Прожектор»
(АО «ГОКБ «Прожектор»)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Генерального директора
АО «ГОКБ «Прожектор»
от 01 03. 2024 г. № 73

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
Акционерного общества «Головное особое конструкторское бюро
«Прожектор»

Рег. номер 10-ЛНА
от 01.03.2024

МОСКВА, 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Акционерного общества «Головное особое конструкторское бюро «Прожектор» (АО «ГОКБ «Прожектор») (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

1.2. Положение определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в АО «ГОКБ «Прожектор» (далее – Общество)

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Общества (далее – Работники, Работник), вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех Работников под роспись в соответствии с абзацем 10 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе при приёме на работу (до подписания трудового договора) в соответствии с частью 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ознакомление Работников при приёме на работу (до подписания трудового договора) под роспись осуществляется специалистом службы безопасности (далее – Специалист).

2. Термины и определения

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

2.2. Личная заинтересованность - 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 п. 1.3 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей).

2.3. Реальный конфликт интересов возникает в ситуации, когда Работник фактически выполняет должностные (трудовые) обязанности, которые находятся в сфере влияния его личных интересов.

2.4. Потенциальный конфликт интересов — это ситуация, когда Работник в случае выполнения в будущем определенных должностных (трудовых) обязанностей может оказаться под влиянием личных интересов, что приведет к возникновению реального конфликта интересов.

2.5. Непосредственная подчиненность означает, что один Работник подчинён другому в соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией), положением о подразделении.

3. Основные задачи и принципы управления конфликтом интересов в Обществе

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

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе 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 Общества 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 Общества 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) Обществом.

4. Виды конфликта интересов в Обществе

4.1. В зависимости от сторон участников конфликта интересов в Обществе выделяют следующие виды конфликта интересов:

– между Работниками и контрагентами Общества (имеющимися и будущими);

– между подразделениями Общества при осуществлении функций;

– между Обществом и Работниками при осуществлении ими своих должностных обязанностей.

4.2. Приведенный перечень возможных видов конфликтов интересов не является исчерпывающим.

4.3. Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

5. Условия возникновения конфликта интересов

5.1. Конфликт интересов может возникнуть в процессе осуществления хозяйственной деятельности Общества между подразделениями, Работниками, контрагентами Общества в следующих случаях:

5.1.1. несоблюдение подразделениями, Работниками, контрагентами Общества положений законодательства Российской Федерации, учредительных документов и локальных нормативных актов Общества;

5.1.2. совмещение одним и тем же Работником исполнительских и контрольных функций (осуществление закупки и принятие ее результата, санкционирование расходов и их перечисление, и т.д.), представление интересов контрагента с одновременным представлением интересов Общества и др.

5.1.3 несоблюдение принципа приоритета интересов Общества и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

5.1.4 ведения коммерческой деятельности как самостоятельно Работником, так и членами его семьи, если коммерческая деятельность затрагивает интересы или непосредственно соприкасается с деятельностью Общества;

5.1.5 наличие интересов в другой компании, с которой Общество поддерживает деловые отношения, предоставление ей деловых возможностей в ущерб интересам Общества;

5.1.6 несоблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения Работников;

5.1.7. наличие в своем непосредственном подчинении членов семьи или родственников.

6. Меры по предотвращению конфликта интересов

6.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов Общество предпринимает следующие меры:

6.1.1. учитывает необходимость исключения конфликта интересов и условий его возникновения при распределении должностных обязанностей Работников;

6.1.2. исключает участие Работников в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми Работники либо их близкие родственники имеют личные связи или финансовые интересы;

6.1.3. проводит проверку контрагентов Общества на предмет наличия у их учредителей и руководителей признаков аффилированности с Работниками, их близкими родственниками;

6.1.4. осуществляет анализ Декларации конфликта интересов по форме согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, заполняемой при приеме на работу гражданином, при назначении на новую должность и

ежегодно Работником на предмет выявления возможного конфликта интересов;

6.1.5. устанавливает запрет на использование и передачу конфиденциальной информации третьим лицам;

6.1.6. в соответствии с п.4. постановления Правительства РФ от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» устанавливает запрет на замещение работниками должности руководителя, главного бухгалтера и должностей, связанных с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий в случае близкого родства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с Работником, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью одного из них другому;

6.1.7. проводит мероприятия, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности Работников, в том числе неправомерно использующих свое служебное положение;

6.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов при осуществлении основной деятельности Общество предпринимает следующие меры:

6.2.1. обеспечивает строгое соблюдение Работниками установленных процедур совершения сделок и операций;

6.2.2. предоставляет доверенности на совершение определенных видов операций (сделок) определенному кругу Работников;

6.2.3. осуществляет меры по дополнительному мониторингу и внесению предложений по изменению ключевых процессов, с целью недопущения возникновения ситуаций конфликта интересов;

6.2.4. осуществляет распределение функций управления и принятия управленческих решений по основной деятельности Общества между органами управления, коллегиальными органами и отдельными Работниками;

6.2.5. общество при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы сообщает о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

7. Обязанности Работников по предотвращению конфликта интересов

7.1. В целях предотвращения конфликта интересов Работники при осуществлении основной деятельности, хозяйственной деятельности обязаны:

7.1.1. исполнять обязанности с учетом разграничений, установленных локальными актами Общества, положениями о подразделениях и должностными инструкциями;

7.1.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов, Антикоррупционной политики Общества и настоящего Положения;

7.1.3. при принятии решений по вопросам деятельности Общества и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов, интересов родственников и друзей;

7.1.4. воздерживаться от принятия решений и совершения действий, которые могут привести к конфликту интересов, в том числе воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми Работники, либо их близкие родственники имеют личные связи или финансовые интересы;

7.1.5. исключать возможность вовлечения Общества и его Работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе легализацию доходов, полученных преступным путем и финансирование терроризма;

7.1.6. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

7.1.7. воздерживаться от работы по совместительству в сторонних организациях (за исключением преподавательской, творческой и научной деятельности), если это приводит к конфликту интересов;

7.1.8. уведомлять работодателя о наличии конфликта интересов, в письменной форме с соблюдением Порядка информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулировании выявленного конфликта интересов в Обществе;

7.1.9. заполнять Декларацию конфликта интересов при приеме на работу, назначении на новую должность, ежегодно в целях раскрытия конфликта интересов определенному кругу лиц и должностей, а именно:

- всем руководителям;
- заместителям руководителей;
- Работникам, осуществляющим от лица Общества закупку материалов, товаров и услуг.

Форма Декларации о конфликте интересов, круг лиц и должностей, на которые распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются генеральным директором Общества.

7.1.10. Каждый Работник при установлении признаков конфликта интересов обязан незамедлительно представить Декларацию конфликта интересов на имя своего непосредственного руководителя.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена и проанализирована Специалистом с участием, при необходимости, Комиссии по урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия). При этом подлежит оценке степень серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется на конфиденциальной основе.

7.1.11. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

7.1.12. соблюдать правила настоящего Положения.

8. Порядок раскрытия конфликта интересов Работником

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

8.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу путём заполнения Декларации о конфликте интересов, которая анализируется Специалистом на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов;

8.1.2. ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов Работником путём заполнения Декларации о конфликте интересов, которая анализируется Специалистом на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов;

8.1.3. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность путем заполнения Декларации о конфликте интересов, которая анализируется Специалистом на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов;

8.1.4. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести, либо привело к возникновению конфликта интересов;

8.1.5. раскрытие информации о возможном конфликте интересов, выявленной одним Работником по отношению к другому, в том числе посредством ящика для обращений.

8.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

8.3. В случае, если в письменном обращении не указаны фамилия, имя, отчество, направившего обращение, или почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, обращение не рассматривается. Если в указанном обращении содержатся сведения о подготавливаемом, совершаемом или совершенном противоправном деянии, а также о лице, его подготавливающем, совершающем или совершившем, обращение подлежит направлению в государственный орган в соответствии с его компетенцией.

9. Ответственность Работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. Нарушение Работниками норм настоящего Положения подлежит рассмотрению на заседании Комиссии.

9.2. За несоблюдение настоящего Положения Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

9.3. Непринятие Работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к Работнику со стороны Общества, являются основанием для расторжения трудового договора с Работником по инициативе работодателя.

9.4. В случае сообщения Работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, любой информации, порочащей честь и достоинство другого Работника, он может быть привлечен к ответственности, в соответствии с действующим законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Положение вступает в силу со дня утверждения Генеральным директором Общества.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения с учётом изменений в законодательстве Российской Федерации и с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

10.3. Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Декларация конфликта интересов при приеме на работу граждан, на предмет выявления возможного конфликта интересов

Гражданин при приеме на работу обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном случае известного ему конфликта интересов.

Эта информация подлежит последующему анализу в установленном порядке.

Настоящий документ носит конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам.

Акционерное общество
«Головное особое конструкторское бюро
«Прожектор» (далее –Общество)

От кого: _____
(ФИО)

Я ознакомлен(-а) с Положением об Антикоррупционной политике Общества, Кодексом этики и служебного поведения Работников, Положением о конфликте интересов Общества и Регламентом обмена подарками и знаками делового гостеприимства Общества.

подпись (ФИО)

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить письменно «да» или «нет» на каждый из вопросов на основании имеющейся у Вас информации.

1.1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Обществом?

1.1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Обществом или ведет с ней переговоры? _____

1.1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Обществом? _____

1.2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, руководителями (заместителями директора т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

1.2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Обществом? _____

1.2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Обществом, или ведет с ним переговоры? _____

1.2.3. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Обществом? _____

1.3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Общества в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами? _____

1.4. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Обществе? _____

1.5. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов? _____

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже письменно подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал (-а) и понял (-а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация представлены на основании известных мне фактов и являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

(дата заполнения)

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проанализирована:

Специалист _____
(служба безопасности)

(Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель кадровой службы

(Ф.И.О., подпись)

Декларация конфликта интересов

Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном случае известного ему конфликта интересов. Эта информация подлежит последующему анализу в установленном порядке.

Настоящий документ носит конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам.

Кому: _____

(должность и ФИО непосредственного начальника)

От кого: _____

(должность, ФИО работника)

Декларация конфликта интересов (далее - Декларация) охватывает период с _____ по _____.

Я ознакомлен(-а) с Положением об Антикоррупционной политике Общества, Кодексом этики и служебного поведения Работников, Положением о конфликте интересов Общества и Регламентом обмена подарками и знаками делового гостеприимства Общества.

_____ подпись, (должность, ФИО работника)

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить письменно «да» или «нет» на каждый из вопросов на основании имеющейся у Вас информации.

1. Внешние интересы или активы

1.1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1.1. В компании или организации, находящейся в деловых отношениях с Обществом? _____

1.1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Обществом или ведет с ней переговоры? _____

1.1.3. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Обществом? _____

1.2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, руководителями (заместителями директора т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

1.2.1. В компании или организации, находящейся в деловых отношениях с Обществом? _____

1.2.2. В компании или организации, которая ищет возможность построить деловые отношения с Обществом, или ведет с ней переговоры? _____

1.2.3. В компании или организации, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Обществом? _____

1.3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Общества в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами? _____

2. Личные интересы и честное ведение бизнеса

2.1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Общества (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес? _____

2.2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Обществом и другим предприятием (организацией), например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Обществом? _____

2.3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Общества, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Обществом и другим предприятием (организацией), например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Обществу, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Обществом? _____

3. Взаимоотношения с государственными служащими

3.1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей напрямую, или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия

или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения деятельности или приобретения новых возможностей для деятельности Общества? _____

4. Инсайдерская информация

4.1. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании (организации) какую-либо конфиденциальную информацию, принадлежащую Обществу и ставшую Вам известной? _____

4.2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Обществом информацию, ставшую Вам известной? _____

5. Ресурсы организации

5.1. Использовали ли Вы средства Общества (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Общества или вызвать конфликт с интересами Общества? _____

5.2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Обществе (например, работа по совместительству), которая может противоречить интересам Общества? _____

6. Равные права Работников

6.1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Обществе, в том числе под Вашим руководством? _____

6.2. Работает ли в Обществе какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? _____

6.3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Общество, или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____

7. Подарки и деловое гостеприимство

7.1. Нарушали ли Вы требования Регламента обмена подарками и знаками делового гостеприимства Общества? _____

8. Другие вопросы

8.1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов? _____

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже письменно подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(-а) и понял(-а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация представлены на основании известных мне фактов и являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

(дата заполнения)

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проанализирована:

Специалист в сфере
предупреждения коррупции

(Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель кадровой службы

(Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного руководителя по декларации (подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их Работника, создает или может создать конфликт с интересами Общества	
Я ограничил Работнику доступ к информации Общества, которая может иметь отношение к его личным частным интересам [указать какой информации]	

<p>Я отстранил (постоянно или временно) Работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций Работника [указать каких обязанностей]</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>Я временно отстранил Работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами</p>	
<p>Я перевёл Работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов</p>	
<p>Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении Работника по инициативе Общества за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству</p>	
<p>Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что</p> <p>_____</p>	

Я, _____

для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств сообщаю:

Подпись: _____

ФИО: _____

Дата _____

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

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

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные 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.

2. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

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

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника, отстранение работника от осуществления рабочих

обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации, рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, изменение трудовых обязанностей работника, рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, изменение трудовых обязанностей работника, помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

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

8. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

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

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

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю, установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков, перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

10. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А.

Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.