

Положение о конфликте интересов работников
ГУП «БайконурГрандСервис»

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГУП «БайконурГрандСервис» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников ГУП «БайконурГрандСервис» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью профилактики и предупреждения конфликта интересов работников ГУП «БайконурГрандСервис» (далее - Предприятие), при котором у работника Предприятия при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Предприятия профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами третьих лиц.

В настоящем Положении используются следующие понятия:

Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное надлежащее исполнение работником должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обрушающихся на Предприятие по каким-либо вопросам, либо между работниками Предприятия.

Личная заинтересованность - возможность работником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя 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 работник состоит в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник Предприятия позволяет частному либо иному интересу, действию извне или внутри, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени Предприятия, конкурировать против Предприятия по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Предприятием сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Предприятия.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

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

3. Конкретные ситуации конфликта интересов на Предприятии

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Предприятия может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

- работник Предприятия за оказание услуги берет деньги у иного лица, минуя установленный порядок приема денег у иных лиц бухгалтерией Предприятия;
- работник Предприятия, оказывает услуги третьим лицам в рабочее время, оказывает этим же лицам платные услуги после работы;
- работник Предприятия небескорыстно использует возможности в свою пользу с помощью обратившихся третьих лиц, их законных представителей и родственников;
- работник Предприятия получает небезвыгодные предложения от обратившихся третьих лиц, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник Предприятия 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;
- работник Предприятия участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник Предприятия принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Предприятия с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник Предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии

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

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Предприятия 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) Предприятием.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Предприятия. На Предприятии установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Регистрация поступившей информации конфликте осуществляется согласно приложению, утвержденного генеральным директором ГУП «БайконурГрандСервис».

Уведомление (обращение, информация) также фиксируется регистрируется в Журнале регистрации уведомлений работодателя о фактах обращения в целях склонения работника ГУП «БайконурГрандСервис» к совершению коррупционных правонарушений, а также фактах возникновения конфликта интересов между работниками ГУП «БайконурГрандСервис» согласно Положения о конфликте интересов работников ГУП «БайконурГрандСервис», утвержденного Генеральным директором ГУП «БайконурГрандСервис».

После регистрации документы незамедлительно передаются генеральному директору, как председателю Комиссии по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис», в его отсутствие заместителю председателя.

При поступлении документов председатель Комиссии по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис», в его отсутствие заместитель председателя через Секретаря организует внеочередное заседание Комиссии.

Поступившая информация о конфликте интересов должна быть рассмотрена в течение 2-х рабочих дней на внеочередном заседании Комиссии по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис» и по результатам рассмотрения поступившей информации передана для проверки лицу ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений в течение 3-х рабочих дней проводит проверку и по итогам проверки передает материалы на рассмотрение Комиссию по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис».

По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис» может прийти к следующим выводам:

1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2. Конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями:
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных 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 Предприятия;
- увольнение работника из Предприятия по инициативе работника;
- 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;

комиссионная оценка отдельных решений (действий) работника, применяется (осуществляется) при конфликте интересов Комиссией по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис»

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры 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 Предприятия.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностными лицами, ответственными за прием и предварительное рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- генеральный директор – председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис».

Проверка информации о конфликте интересов может проводиться непосредственно Комиссией по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис».

Также информация о конфликте интересов поступает через ящик для уведомлений по фактам предупреждения коррупции и возникновения конфликта интересов.

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

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

- при принятии решений по вопросам при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов интересами Предприятия, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие решения;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Порядок действия работника Предприятия, председателя, заместителя председателя и членов Комиссии по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис» при непосредственном возникновении конфликта интересов

В случае возникновения конфликта интересов у председателя заместителя председателя и членов Комиссии предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис», последние обязаны заявить самоотвод.

В случае возникновения конфликта интересов у председателя Комиссии, его полномочия до устранения конфликта интересов переходят на заместителя председателя Комиссии.

При наличии одновременного конфликта интересов у председателя и заместителя председателя Комиссии по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис», приказом генерального директора, назначается новый заместитель председателя Комиссии по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис» до устранения причин конфликта интересов.

В случае конфликта интересов у работника Предприятия, председателя, заместителя председателя членов Комиссии по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис» в ходе выполнения своих должностных обязанностей при принятии решений по вопросам, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность, а также при принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность, последний обязан сообщить в Комиссию до предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис».

В данном случае принятие решения, которое может принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность, а также по кадровым

решениям, согласовывается Комиссией по предупреждению коррупции в ГУП «БайконурГрандСервис».

9. Соблюдение Положения и ответственность

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Предприятия, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника ответственности в случаях, установленных применимым действующим законодательством. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

10. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

За несоблюдение Положения работник ГУП «БайконурГрандСервис» может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

За неприятие работником ГУП «БайконурГрандСервис» по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия (по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник ГУП «БайконурГрандСервис» от указанной ответственности в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств в порядке, предусмотренном настоящим разделом Положения.

Соблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также исполнение таких обязанностей должно быть обеспечено работником не позднее чем через один месяц со дня прекращения действия не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению таких ограничений, запретов и требований, а также исполнению таких обязанностей, если и иное не установлено федеральными законами.

Для целей Положения не зависящими от работника обстоятельствами признаются находящиеся вне контроля затронутого работника чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, которых данных условиях нельзя было ожидать или избежать либо которые нельзя было преодолеть, которые исключают возможность соблюдения с ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнения обязанностей, установленных Положением.

К таким обстоятельствам, в частности, относятся стихийные бедствия (в том числе землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, запретительные или ограничительные меры, принимаемые государственными органами (в том числе государственными органами иностранных государств) и органами местного самоуправления. Не зависящими от работника обстоятельствами не могут быть признаны регулярно повторяющиеся и прогнозируемые события и явления, а также обстоятельства, наступления которых зависело от воли или действий работника, ссылающегося на наличие этих обстоятельств.

Условием признания не зависящих от работника обстоятельств основанием для освобождения этого лица от дисциплинарной ответственности за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных Положением, является установленная *комиссией по урегулированию конфликта интересов ГУП «БайконурГрандСервис»* причинно-следственная связь между возникновением этих обстоятельств и невозможностью соблюдения таких ограничений, запретов и требований, а также исполнения таких обязанностей.

Работник ГУП «БайконурГрандСервис» в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о возникновении не зависящих от него обстоятельств, препятствующих соблюдению ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнению обязанностей, установленных Положением, обязан подать в *комиссию по урегулированию конфликта интересов ГУП «БайконурГрандСервис»* уведомление об этом в форме документа на бумажном носителе или в форме электронного документа с приложением документов, иных материалов и (или) информации (при наличии), подтверждающих факт наступления не зависящих от него обстоятельств. В случае, если указанные обстоятельства препятствуют подаче уведомления об этом в установленный срок, такое уведомление должно быть подано не позднее 10 рабочих дней со дня прекращения указанных обстоятельств.