

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
АО «Корпорация «ВНИИЭМ»
(в редакции с изменениями, утвержденными приказом
АО «Корпорация «ВНИИЭМ» от 14.04.2022 № 98)

Москва
2022 го

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для АО «Корпорация «ВНИИЭМ» (далее - Общество)) в Обществе принято Положение о конфликте интересов.

Используемые в Положении понятия и определения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 указанное лицо и (или) лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, Положение о конфликте интересов АО «Корпорация «ВНИИЭМ» (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- используемые в Положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

Потенциальный конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность лица, на которое распространяется Положение, в будущем может привести к возникновению фактического конфликта интересов, либо при которой такой конфликт может в будущем возникнуть в силу занятия данным лицом, либо его связанными лицами должностей в органах управления иных организаций.

Потенциальный конфликт интересов считается урегулированным путем соблюдения работниками организационно-распорядительных документов Общества в сфере управления конфликтом интересов.

Фактический конфликт интересов - ситуация, в рамках которой лицо, на которое распространяется Положение, в силу своей должности (в т. ч. в органе управления) и (или) функционала приняло решение или действовало в своих интересах или интересах связанных лиц в ущерб интересам Общества, либо повлияло на решение коллегиального органа управления, либо определило условия таких решений (включая условия рассматриваемых сделок).

Свойство - отношения между людьми, возникающие из брачного союза одного из родственников: отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов. Признаки свойства: а) возникает из брака; б) не основано на кровной близости; в) возникает при наличии живых родственников мужа и (или) жены на момент заключения брака.

Члены семьи - лица, состоящие в близком родстве или свойстве, а именно супруги, родители, дети, усыновители и усыновленные, опекуны и попечители, дедушки, бабушки, внуки; полнородные и неполнородные братья и сестры (в т. ч. двоюродные), а также их дети (в т. ч. усыновленные) и супруги; дети (в т. ч. усыновленные) супругов и супруги детей; братья, сестры (в т. ч. двоюродные) и родители (в т. ч. усыновители, опекуны), бабушки, дедушки и внуки супругов, а также иные лица, проживающие совместно и (или) ведущие с ним совместное хозяйство.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Связанные лица - члены семьи, физические лица или организации, с которыми лицо, на которое распространяется Положение, и (или) члены его семьи, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, которые обуславливают возникновение личной заинтересованности.

Круг лиц, попадающих под действие Положения

Положение обязательно для соблюдения:
всеми работниками;
контрагентами - в той степени, в какой это предусмотрено заключаемыми с такими лицами договорами.

Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе

В основу работы по управлению конфликтом интересов в АО «Корпорация «ВНИИЭМ» 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 Общества 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.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- 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.

Нормативно-правовое регулирование

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

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

Для раскрытия конфликта интересов работники Общества могут использовать следующие способы:

- 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 в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Обществе. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

АО «Корпорация «ВНИИЭМ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы АО «Корпорация «ВНИИЭМ» 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.

АО «Корпорация «ВНИИЭМ» 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 Общества 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 Общества;
- увольнение работника из Общества 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.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» форма 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.

Определение лиц, ответственных за предотвращение и урегулирование конфликта интересов

Ответственные за предотвращение и урегулирование конфликтов интересов в Обществе: работник, руководитель работника.

Рассмотрение информации о фактическом конфликте интересов проводится на комиссии АО «Корпорация «ВНИИЭМ» по соблюдению требований к служебному поведению работников АО «Корпорация «ВНИИЭМ» и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия).

Работник Общества:

1) неукоснительно соблюдает требования законодательства в области управления конфликтом интересов, настоящего Положения и иных организационно-распорядительных документов Общества, принципы профессиональной этики и этические нормы делового ведения бизнеса;

2) воздерживается от совершения действий и принятия решений, которые могут

привести к возникновению фактического конфликта интересов;

3) раскрывает сведения о фактическом конфликте интересов;

4) незамедлительно принимает меры по урегулированию конфликта интересов, в случае его возникновения.

Потенциальный конфликт интересов считается урегулированным путём соблюдения работником вышесказанных обязанностей.

Руководитель работника:

1) обеспечивает соблюдение принципов и требований настоящего Положения работниками, находящимися в их непосредственном подчинении;

2) учитывает безупречность и эффективность исполнения работниками требований настоящего Положения при оценке их личной эффективности для целей мотивации персонала;

3) ознакомляет работников с настоящим Положением и иными организационно-распорядительными документами, разработанными в развитие положений и принципов настоящего Положения, под подпись;

4) в случае выявления Комиссией фактического конфликта интересов предлагает Комиссии меры по его урегулированию в закреплённые в организационно-распорядительных документах сроки;

5) исполняет решение Комиссии в сроки, указанные Комиссией.

Руководитель кадрового подразделения:

1) даёт заключение о возможности применения мер по урегулированию фактического конфликта интересов по запросу Комиссии.

Предотвращение конфликта интересов

Сотрудникам Общества рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может привести к конфликту интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в Общество (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о приобретении государственным служащим, осуществляющим контрольно-надзорные мероприятия, или членами его семьи акций или иных ценных бумаг Общества (или аффилированных организаций);

- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей Обществу (или аффилированной организации);

- предложений о заключении Обществом контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

Ответственность за непринятие мер по урегулированию конфликта интересов

В случае непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов лицами, ответственными за предотвращение и урегулирование конфликта интересов, согласно настоящему Положению и иным организационно-распорядительным документам Общества в сфере урегулирования конфликта интересов, к ним применяются меры дисциплинарной ответственности.