

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ГУП РБ Издательский дом

«Республика Башкортостан»



В.М. Хакимова

2019 года

Положение о конфликте интересов в ГУП РБ Издательский дом «Республика Башкортостан»

Содержание.

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 организации.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации 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.

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ ГУП РБ «Республика Башкортостан» (далее Предприятие), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Используемые в положении понятия и определения.

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

Личная заинтересованность работника Предприятия - заинтересованность работника Предприятия, связанная с возможностью получения работником Предприятия при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества

или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников Предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

4.Основные принципы управления конфликтом интересов.

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

В основу работы по управлению конфликтом интересов в 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 Предприятием. Обязанности работников, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший ,реальный или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

Предприятие устанавливает процедуру раскрытия конфликта интересов, утверждает ее настоящим положением и доводит до сведения всех работников Предприятия. В Предприятии возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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 аттестаций на соблюдение

этических норм ведения бизнеса.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Предприятие берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Предприятие 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. Предприятие 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 в соответствии с ТК РФ, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с ТК РФ;
- 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 с 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.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес может быть реализован в ущерб интересам Предприятия.

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

Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, являются:

- непосредственный начальник работника;
- работники кадровой службы;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции.

Рассмотрение полученной информации и принятие решения в порядке, установленном п.5 положения проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридической службы, руководитель более высокого звена и т.д.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона N 273-ФЗ. 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.

8. Типовые ситуаций:

1. 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.

Пример: работник Предприятия, принимающий решения о поставке ТМЦ, ГСМ принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

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

Пример: генеральный директор принимает решения 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 подчиненного работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей, исключая прямое подчинение работника (родственника) генеральному директору.

3. Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Предприятием, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

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

Пример: работнику Предприятия, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Предприятия, 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.

4. Работник Предприятия, с которым связана личная заинтересованность, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в филиале или иным образом аффилированной с Предприятием организации.

Пример: работник Предприятия выполняет по совместительству иную работу в организации (филиале), являющейся дочерним Предприятием. При этом трудовые обязанности работника в Предприятии связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации (филиала); рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

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

Пример: работник Предприятия, принимает решение о закупке товаров (услуг) технологические разработки, патенты на которые принадлежат работнику.

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

6. Работник Предприятия, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Предприятия принимает решение об инвестировании средств организации. Потенциальным объектом инвестиций является организация, 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.

7. Работник Предприятия, с которым связана личная заинтересованность, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Предприятия имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности работника Предприятия 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.

8. Работник Предприятия принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Предприятия с организацией, которая имеет перед работником, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация имеет перед работником Предприятия 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

Предприятия входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений
Предприятия с организацией, в которых организация очень заинтересована.

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

9. Работник Предприятия, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

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

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.

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

Пример: работник Предприятия 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 принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник Предприятия уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Предприятия с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Предприятием. Организация делает предложение трудоустройства работнику Предприятия, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Предприятия.

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

12. Работник Предприятия 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 Предприятия, заинтересованный в получении личной выгоды, разглашает конфиденциальную информацию финансового характера.

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.