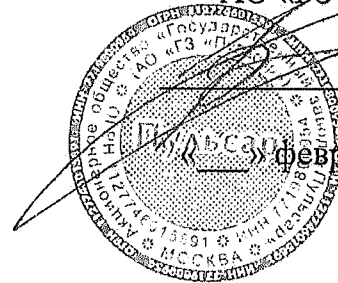


Приложение № 2
к приказу АО «ГЗ «Пульсар»
от «02» февраля 2018 г. № 49

«Утверждаю»

Генеральный директор
АО «ГЗ «Пульсар»

В.В. Иванюк



февраля 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
АО «ГЗ «ПУЛЬСАР»**

г. Москва

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Акционерного общества Государственного завода «Пульсар» (далее - Общество), а также физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основании гражданско-правовых договоров, является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Общества, физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основании гражданско-правовых договоров, и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Общества.

Основной задачей Положения о конфликте интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Общества на реализуемые ими трудовые функции, личной заинтересованности физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основании гражданско-правовых договоров на надлежащее исполнение договорных обязательств, принимаемые деловые решения.

Действие Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Обществом на основе гражданско-правовых договоров (далее - контрагенты).

II. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

Личная заинтересованность работника, контрагента - заинтересованность работника Общества, контрагента, связанная с возможностью получения работником Общества при исполнении должностных/трудовых обязанностей, контрагентом при выполнении договорных обязательств доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) - это локальный правовой акт Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов.

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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 сторон при урегулировании конфликта интересов; защита работника, контрагента от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Обществом.

IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ, КОНТРАГЕТОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, договорных обязательств 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.

V. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Для раскрытия конфликта интересов работники Общества, контрагенты могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу/заключении гражданско-правового договора;

- 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. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Общество принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом 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 Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Общество может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника, контрагента к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника или контрагента;
 - добровольный отказ работника Общества, контрагента или их 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, изменение перечня, объема выполняемых по гражданско-правовому договору работ и/или оказываемых услуг;
 - 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;
 - отказ работника, контрагента от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
 - увольнение работника из Общества по инициативе работника;
- расторжение гражданско-правового договора по инициативе контрагента;
- увольнение работника по инициативе Общества за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Общества по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
 - расторжение гражданско-правового договора по инициативе Общества за неисполнение и/или ненадлежащее исполнение контрагентом договорных обязательств.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности сторон конфликта 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 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, контрагента и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

VI. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩИМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

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

- начальники структурных подразделений Общества;
- специалист кадрового отдела (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Обществе.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до Генерального директора Общества, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссионно в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника подразделения, в котором работник работает;
- юрисконсульта;
- управляющего делами и кадровой политикой.

Работник, контрагент, подавшие сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов участвует в заседании комиссии по своему желанию.

Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. 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 трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение утверждается Генеральным директором Общества и вступает в силу с момента издания приказа о вводе в действие.

Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции и утверждения его в установленном порядке.