

ПЛЖ.201.032 – 2021

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Е.В. Чабанов

"29" 10 2021

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Предисловие

1 РАЗРАБОТАНО начальником юридического отдела закрытого акционерного общества "Биус" (ЗАО "Биус") (далее – предприятие).

2 ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ приказом директора от 29.10.2021 № 401/47-251.

3 Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 и является внутренним регулятивным документом ЗАО "Биус", определяющим основания и порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4 ВЗАМЕН ПЛЖ.201.32 – 2015.

Содержание

1	Область применения.....	1
2	Термины и определения.....	2
3	Основные принципы урегулирования конфликтов интересов	5
4	Обязанности работников предприятия, связанные с исключением конфликта интересов.....	6
5	Факторы риска возникновения конфликта интересов и причины их возникновения	6
6	Предупреждение конфликта интересов.....	10
7	Выявление конфликта интересов.....	11
8	Раскрытие сведений о конфликте интересов (декларирование).....	12
9	Разрешение предконфликтных ситуаций.....	14
10	Урегулирование конфликта интересов.....	14
11	Формы урегулирования конфликта интересов.....	16
12	Ответственность.....	17
	Приложение А (<i>обязательное</i>) Форма декларации конфликта интересов	19
	Лист регистрации изменений.....	23

1 Область применения

1.1 Настоящее положение реализует требования Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2 Настоящее положение регламентирует осуществление мероприятий по профилактике коррупционной деятельности (антикоррупционные мероприятия) и разработано в целях определения:

- возможных факторов риска конфликта интересов, способствующих возникновению конфликта интересов на предприятии и причин их возникновения;

- методов предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов на предприятии;

- порядка раскрытия информации о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов).

1.3 Настоящее положение доводится до сведения всех работников предприятия под подпись и размещается на корпоративном сайте предприятия. При приеме на работу на предприятие работники должны быть ознакомлены с настоящим положением.

1.4 В локальных нормативных актах предприятия, регулирующих трудовые отношения, а также в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), гражданско-правовых договорах, заключаемых с работниками, должна быть приведена ссылка на соблюдение требований настоящего положения.

1.5 Предложения по внесению изменений в настоящее положение структурные подразделения предприятия могут направлять заместителю директора по безопасности.

1.6 При вступлении настоящего положения (отдельных его пунктов) в противоречие с законодательством Российской Федерации, настоящее положение (отдельные его пункты) утрачивают силу, и предприятие

(до внесения изменений в настоящее положение) руководствуется законодательством Российской Федерации.

1.7 Работники предприятия, обеспечивающие исполнение требований настоящего положения, руководствуются действующими на предприятии требованиями защиты конфиденциальной информации.

1.8 Действие настоящего положения распространяется на всех работников предприятия независимо от занимаемой должности, а также на физических лиц, выполняющих для предприятия работы по гражданско-правовым договорам.

2 Термины и определения

В настоящем положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

2.1 **аффилированные лица:** Физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

2.2 **деловые партнеры:** Клиенты, поставщики, а также третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

2.3 **закупающий работник:** Работник предприятия или иное привлеченное им лицо, на которое возложено совершение каких-либо действий, связанных с проведением закупки, и персональная ответственность за их исполнение.

2.4 **закупка:** Совокупность действий, направленных на своевременное и полное удовлетворение потребностей предприятия в продукции на основе договора с необходимыми показателями цены, качества и надежности. Закупками не являются действия предприятия, связанные с осуществлением обязательных платежей, компенсационных выплат, а также приобретение про-

дукции в случаях, установленных законодательством Российской Федерации вне зависимости от волеизъявления предприятия.

2.5 закупочная комиссия: Орган, образованный организатором закупки для принятия важнейших решений в ходе конкретной закупки продукции (выбор победителя (наилучшей заявки)).

2.6 инициатор закупки: Структурное подразделение, заинтересованное в проведении закупки и (или) являющееся фактическим потребителем продукции, приобретаемой по итогам проведения соответствующей закупки.

2.7 контрагент: Любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым предприятие вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.8 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).

2.9 личная выгода: Выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

2.10 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, гражданами или организациями, с которыми данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.11 материальная выгода: Экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации, а также различные формы услуг.

2.12 органы внешнего контроля: Счетная палата Российской Федерации, Генеральная прокуратура Российской Федерации, иные внешние органы контроля (надзора).

2.13 потенциальный контрагент: Участник закупки, иное юридическое, физическое лицо или индивидуальный предприниматель, претендующий на заключение договоров, контрактов, соглашений с предприятием и (или) с которым предприятие планирует заключить договоры, контракты, соглашения.

2.14 потенциальный участник закупки: Лицо, желающее принять (принимающее) участие в закупке.

2.15 предконфликтная ситуация: Ситуация, при которой у работника при осуществлении ими своей трудовой и (или) профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

2.16 работник: Работник предприятия, физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с предприятием.

2.17 субъект конфликта интересов: Работник предприятия.

2.18 члены семьи и (или) лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником: Родители, супруги, дети, братья, сестры, в том числе неполнородные, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

2.19 эксперт: Беспристрастное лицо, обладающее в соответствующих областях специальными знаниями, достаточными для проведения оценки заявок участников закупки по каким-либо отдельным критериям и определения соответствия каким-либо отдельным требованиям и привлекаемое для этого.

3 Основные принципы урегулирования конфликтов интересов

Основными принципами урегулирования конфликтов интересов на предприятии являются:

- обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (потенциального) конфликта интересов;
- приоритетность прав и законных интересов предприятия перед личными интересами работника;
- приоритетность применения предупредительных мер;
- индивидуальное рассмотрение и урегулирование каждого случая конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе его урегулирования;
- максимальное соответствие интересам предприятия, соблюдение и охрана его прав, защита имущественных интересов и деловой репутации предприятия;
- обеспечение эффективности деятельности предприятия, создание атмосферы доверия и открытости во взаимоотношениях с третьими сторонами, повышение делового имиджа и репутации предприятия;
- защита работника предприятия от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) предприятием.

4 Обязанности работников предприятия, связанные с исключением конфликта интересов

Работники предприятия обязаны:

- при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами предприятия, без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;
- оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;
- полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;
- инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

5 Факторы риска возникновения конфликта интересов и причины их возникновения

5.1 Основными факторами риска возникновения конфликта интересов являются:

- нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава предприятия, локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов предприятия, настоящего положения;
- несоблюдение норм и принципов корпоративной этики;
- наличие у работников предприятия финансовых интересов в других юридических лицах;
- предоставление работниками предприятия деловых возможностей другим юридическим лицам в ущерб интересам предприятия в силу личных интересов;

- неразрешение предконфликтных ситуаций, возникающих на предприятии;
- неисполнение договорных обязательств контрагентами предприятия (несвоевременное или некачественное выполнение работ/оказание услуг).

5.2 Конфликт интересов возникает:

- в случаях, когда работники предприятия, либо члены их семей и (или) лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником:

а) занимают, кроме предприятия, должности в органах управления или контроля других организаций (в том числе деловых партнеров), в случае если интересы таких организаций не совпадают или потенциально могут не совпадать с интересами предприятия;

б) конкурируют с предприятием (прямо или косвенно, в том числе владеют акциями конкурирующей компании);

в) владеют долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами компании-клиента, поставщика товаров, работ или услуг предприятия, или сами являются таким клиентом или поставщиком.

- при осуществлении закупочной деятельности, в случае, когда:

а) работники предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, владеют (единолично или в совокупности) долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, принимающие участие в закупках, и (или) юридические лица, являющиеся контрагентами предприятия;

б) работники предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, в течение последних 12 месяцев состояли в трудовых (на основании трудовых договоров) или гражданско-правовых (на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг) отношениях с юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках, и (или) лицами, являющимися контрагентами предприятия;

в) работники предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), скидки, безвозмездные услуги и т.п.) и (или) иную выгоду от юридических или физических лиц, принимающих участие в закупках, и (или) лиц, являющихся контрагентами предприятия;

г) работники предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических лиц или физических лиц, принимающих участие в закупках, и (или) лиц, являющихся контрагентами предприятия;

д) работники предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, заключают сделки с предприятием, не связанные с исполнением трудовых и иных обязанностей по отношению к предприятию;

– при использовании работниками предприятия своего должностного положения в личных целях, например, для получения подарков, вознаграждения или иных выгод для себя лично или других лиц в обмен на предоставление конфиденциальной информации;

– при таком использовании (распространении) инсайдерской информации, которое может повлечь к возникновению у работников предприятия материальной и (или) личной выгоды и, как следствие, – возникновение противоречий между личной заинтересованностью работника, правами и законными интересами предприятия;

– при участии (владении акциями, долями, паями) работников предприятия или лиц, находящихся с ними в близком родстве или свойстве, в юридических лицах, прямо или косвенно конкурирующих с предприятием;

– при нарушении работниками предприятия установленных правил поведения при принятии, дарении подарков, приглашений на мероприятия в связи с их деятельностью, протокольными мероприятиями и командировками, которое может повлечь возникновение у работника предприятия материальной и

(или) личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам предприятия;

– при осуществлении предприятием благотворительной и спонсорской деятельности в случае, когда:

а) работники предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, являются единственными учредителями или членами благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым оказывается благотворительная или спонсорская помощь;

б) работники предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым предприятие оказывает благотворительную или спонсорскую помощь;

в) работником предприятия допущены нарушения установленных на предприятии правил оказания благотворительной или спонсорской помощи, которые могут повлечь возникновение у работника материальной и (или) личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам предприятия;

– при нарушении работниками предприятия требований законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов, организационно-распорядительных документов предприятия, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников предприятия влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих должностных (трудовых) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами предприятия, способное, в том числе, привести к причинению ущерба интересам предприятия.

5.3 Указанные в настоящем положении факторы риска и причины возникновения конфликта интересов, при которых может возникнуть конфликт интересов, не являются исчерпывающими.

6 Предупреждение конфликта интересов

Предупреждение конфликтов интересов на предприятии реализуется путем принятия следующих мер:

- регламентация на предприятии процедур антикоррупционных мероприятий в части, касающейся урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;

- донесение до работников предприятия понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части, касающейся урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;

- оценка рисков коррупционной подверженности бизнес-процессов;

- своевременное информирование о возникновении предконфликтной ситуации;

- соблюдение работниками предприятия требований законодательства Российской Федерации, Устава предприятия, настоящего положения, а также иных локальных нормативных актов предприятия;

- осуществление работниками предприятия своих функций (полномочий) при осуществлении служебных (трудовых, договорных) обязанностей в отношении предприятия только исходя из интересов предприятия;

- недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы работника предприятия могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами предприятия;

- отказ работников предприятия от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам предприятия;

- отказ работников предприятия, имеющих доступ к информации, которая может нанести вред интересам предприятия, от ее использования в личных целях;

- обеспечение осуществления деятельности по сбору информации о це-

почках собственников контрагентов и потенциальных контрагентов, включая конечных бенефициаров;

- обеспечение сбора, систематизации и оценки деклараций о конфликте интересов (8.2);

- своевременное, разумное и справедливое разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации и (или) конфликта интересов;

- обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации о предприятии в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования на каждый факт появления такой информации;

- обеспечение включения в договор, заключаемый с организатором закупки (если организатором закупки является стороннее юридическое лицо (специализированная организация), выполняющее закупочные процедуры по договору) условий о соблюдении требований настоящего положения, а также условий об ответственности за несоблюдение требований настоящего положения (в том числе возможности одностороннего отказа от исполнения договора в случае их несоблюдения).

7 Выявление конфликта интересов

При выявлении конфликта интересов используются следующие методы:

- анализ, оценка и проверка информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений предприятия, от физических и (или) юридических лиц в порядке, определенном настоящим положением;

- анализ и оценка результатов проверочных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами предприятия в части выявления признаков конфликта интересов;

- анализ и оценка результатов проверочных мероприятий

в соответствии с актами органов внешнего контроля в части, касающейся выявления признаков конфликта интересов;

– экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности на предмет выявления признаков конфликта интересов;

– анализ, проверка и оценка информации об аффилированных лицах потенциальных и реальных контрагентов предприятия, включая информацию о конечном бенефициаре;

– анализ, проверка и оценка сведений указанных в декларациях конфликта интересов (8.2) в порядке, предусмотренном настоящим положением;

– выявление и подтверждение признаков конфликта интересов;

– иные способы и методы, предусмотренные локальными нормативными актами предприятия.

8 Раскрытие сведений о конфликте интересов (декларирование)

8.1 На предприятии установлены следующие основания и сроки раскрытия конфликта интересов работником предприятия:

8.1.1 При приеме работника на работу.

8.1.2 При возникновении у работника предприятия потенциального (реального) конфликта интересов – не позднее пяти рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального (реального) конфликта интересов.

8.1.3 По требованию ответственного за работу по урегулированию конфликта интересов – не позднее трех рабочих дней с даты требования.

8.1.4 При проведении проверки предоставленной информации о наличии потенциального (реального) конфликта интересов либо дополнительных проверочных мероприятий – в течение одного рабочего дня с даты требования

о раскрытии конфликта интересов.

8.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно путем заполнения декларации конфликта интересов в соответствии с приложением А (далее – декларация).

8.3 При приеме на работу кандидат заполняет декларацию и передает ее в отдел кадров, который направляет декларацию ответственному за работу по урегулированию конфликта интересов для проведения проверки задекларированных сведений. Срок проведения проверки декларации кандидата не превышает пяти рабочих дней со дня получения. В исключительных случаях по согласованию с отделом кадров срок проведения проверки может быть продлен.

8.4 После прохождения проверки декларацию с заключением о результатах проведенной проверки на наличие (отсутствие) конфликта интересов передают в отдел кадров.

8.5 В случае, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым предприятием, с ним заключают трудовой договор. Заполненная декларация и заключение о проведенной проверке на наличие (отсутствие) конфликта интересов подлежат хранению в отделе кадров в личном деле работника в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

8.6 В случаях, указанных в 8.1.2 ÷ 8.1.4, и с целью оценки возникновения для предприятия риска конфликта интересов и выбора оптимального способа его урегулирования:

8.6.1 Главный инженер, заместители директора, главный бухгалтер, руководители подразделений аппарата управления и структурных подразделений предприятия составляют декларации на имя директора и направляют их в образованную директором предприятия Комиссию по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

8.6.2 Работники подразделений (служб, отделов, участков), кроме указанных в 8.6.1, составляют декларации на имя непосредственного руководителя

и направляют их в Комиссию.

8.7 По результатам проверки декларации Комиссия устанавливает:

- является ли возникшая ситуация потенциальным (реальным) конфликтом интересов;
- отсутствует ли (присутствует ли) в действии (бездействии) работника предприятия конфликт интересов;
- привела ли или может ли привести к конфликту интересов прямая либо косвенная личная заинтересованность работника предприятия.

9 Разрешение предконфликтных ситуаций

9.1 Работники предприятия, в том числе принимающие участие в закупке (закупающий работник, эксперт, член закупочной комиссии и др.), обязаны принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов.

9.2 При возникновении предконфликтной ситуации работники предприятия, в том числе принимающие участие в закупке (закупающий работник, эксперт, член закупочной комиссии и др.) обязаны направить соответствующую информацию (устно или письменно) директору предприятия и далее – в Комиссию в течение рабочего дня, следующего за днем, в котором возникла и (или) была выявлена предконфликтная ситуация.

10 Урегулирование конфликта интересов

10.1 Работники предприятия, в том числе принимающий участие в закупке (закупающий работник, эксперт, член закупочной комиссии и др.) обязаны письменно сообщить в Комиссию сведения о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его непосредственного возникновения или выявления.

10.2 Комиссия в течение семи рабочих дней со дня получения информации о возникновении конфликта интересов:

- рассматривает, проверяет и анализирует информацию о конфликте интересов;
- принимает превентивные меры по предотвращению причинения вреда правам и интересам предприятия в случае потенциального риска конфликта интересов;
- организует проведение предварительной служебной проверки по факту возникновения конфликта интересов, рисков и условий, ему способствующих;
- проводит мероприятия, связанные с выявлением и подтверждением признаков конфликта интересов;
- подготавливает по результатам проверки и направляет в Комиссию проект акта о наличии (отсутствии) признаков конфликта интересов.

10.3 Акт по результатам предварительной служебной проверки должен содержать:

- сведения об источнике информации о возникновении конфликтной ситуации;
- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;
- сведения (факты) о наличии (отсутствии) признаков конфликта интересов;
- рекомендуемые для применения меры по разрешению конфликтной ситуации.

10.4 Урегулирование конфликта интересов, участниками которого являются работники предприятия, в том числе, принимающие участие в закупке (закупающий работник, эксперт, член закупочной комиссии и др.) осуществляет Комиссия.

10.5 Урегулирование конфликта интересов, участниками которого являются руководители предприятия, председатель и члены Комиссии, осуществляет директор предприятия.

11 Формы урегулирования конфликта интересов

11.1 На предприятии применяют следующие формы урегулирования конфликта интересов:

- отстранение работника предприятия постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр или изменение должностных инструкций (обязанностей и трудовых функций) работника предприятия в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке;

- перевод работника предприятия в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

- применение мер дисциплинарного воздействия;

- увольнение работника по инициативе предприятия за дисциплинарные проступки при наличии оснований в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

- инициирование рассмотрения на заседании Комиссии вопроса о расторжении договора с организатором закупок (если организатором закупки является стороннее юридическое лицо (специализированная организация), выполняющее закупочные процедуры по договору), в случае установленного факта конфликта интересов.

11.2 Данный перечень форм урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим.

11.3 При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника предприятия и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб интересам предприятия, тяжесть совершенного

го работником коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства.

11.4 Ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов принимает меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывает работнику предприятия на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами предприятия, и предупреждает его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения.

11.5 При невозможности самостоятельного принятия решения о наличии конфликта интересов, определения масштабов возникающих для предприятия рисков или выбора оптимального способа урегулирования конфликта интересов, а также в случае несогласия работника с результатами рассмотрения декларации ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель направляют декларацию в Комиссию.

12 Ответственность

12.1 Соблюдение норм настоящего положения является обязательным для каждого работника предприятия.

12.2 Соккрытие и (или) намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как несоблюдение настоящего положения, злоупотребление доверием и обман предприятия вне зависимости от того, повлекло ли соккрытие негативные последствия для деятельности предприятия или нет.

12.3 В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и (или) конфликта интересов, о которой работник предприятия знал, но не сообщил ответственному за работу по урегулированию конфликта интересов или в Комиссию, а также в случае допущения иных нарушений настоящего положе-

ния в процессе исполнения трудовой и (или) профессиональной (договорной) деятельности, выразившихся в неисполнении (ненадлежащем исполнении) должностных (трудовых, договорных) обязанностей и (или) причинении ущерба предприятию, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами предприятия.

Приложение А
(обязательное)
Форма декларации конфликта интересов

ДЕКЛАРАЦИЯ
конфликта интересов

Кому: (указываются ФИО и должность)	
От кого: (ФИО кандидата, заполнившего Декларацию)	
Телефон:	
Дата заполнения:	

Настоящая декларация носит конфиденциальный характер и предназначена исключительно для использования в ЗАО «Биус». Содержание настоящей декларации не подлежит раскрытию какой-либо третьей стороне.

I. Вопросы для определения конфликта интересов

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 работника – заинтересованность, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Вам необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «ДА» или «НЕТ» на каждый из вопросов. Ответ «ДА» не означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «ДА» в пункте Б раздела II Декларации. Если Вы при заполнении Декларации сообщаете о косвенной заинтересованности, то есть связанной с близкими родственниками (к которым относятся супруги, родители, дети, дедушки и бабушки, братья и сестры), то в разъяснениях в пункте Б раздела II Декларации достаточно указать «близкий родственник» (например, является владельцем компании-контрагента), без сообщения имени родственника или вида родства.

Внешние интересы или активы

1. Владеете ли Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В активах ЗАО «Биус»?

Ответ: НЕТ ДА

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с ЗАО «Биус» (контрагенте, подрядчике, клиенте и т.п.)?

Ответ: НЕТ ДА

①

②

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с ЗАО «Биус» или ведет переговоры с ЗАО «Биус»? ①

Ответ: НЕТ ДА

1.4. В деятельности юридического или физического лица-конкурента ЗАО «Биус»? ①

Ответ: НЕТ ДА

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ЗАО «Биус»? ①

Ответ: НЕТ ДА

2. Являетесь ли Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или работниками:

2.1 В компании, находящейся в деловых отношениях с ЗАО «Биус»?

Ответ: НЕТ ДА

2.2 В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с ЗАО «Биус», или ведет переговоры с ЗАО «Биус»? ①

Ответ: НЕТ ДА

2.3 В компании-конкуренте ЗАО «Биус»? ①

Ответ: НЕТ ДА

2.4 В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ЗАО «Биус»?

Ответ: НЕТ ДА

3. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами ЗАО «Биус» в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами? ①

Ответ: НЕТ ДА

4. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в ЗАО «Биус» (например, работа по совместительству), которая нарушает установленный на предприятии распорядок Вашего рабочего времени или ведет к использованию и получению Вами либо третьей стороной активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью ЗАО «Биус»? ①

Ответ: НЕТ ДА

Взаимоотношения с государственными служащими

5. 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 бизнеса?

Ответ: НЕТ ДА

Равные права работников

6. Работает ли в ЗАО «Биус» какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволит оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? ①

Ответ: НЕТ ДА

Разработал
Начальник юридического отдела

А.В. Аксеновская

Нормоконтроль
Инженер по стандартизации первой категории

28.10.2021

О.А. Щербакова

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по безопасности

А.Н. Мокеев

ПРОВЕРИЛ И ЗАРЕГИСТРИРОВАЛ	
Подпись	Дата

