.Приложение№4

к приказу от «21» ноября 2014 г №837

**Положение о конфликте интересов**

1. Общие положения
	1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) - локальный документ ФГУП «ЦНИИчермет им.И.П.Бардина» (далее - предприятие), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
	2. Положение о конфликте интересов предприятия устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.
	3. Действие Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.
	4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.3 настоящего Положения лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими своих должностных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами предприятия, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам предприятия.
	5. Под личной заинтересованностью лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов предприятия.
	6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.
2. Принципы работы по управлению конфликтом интересов
	1. 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 предприятия 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.
1. Обязанности работников
	1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами предприятия;
* избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
* раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
1. Способы урегулирования конфликта интересов
	1. На предприятии установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:
* раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
* раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
* разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.
	1. Рассмотрение представленных комиссии по профилактике и противодействию коррупции (далее - комиссия) сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется комиссией с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
	2. Комиссия может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
	3. Комиссия также может придти 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 должностных обязанностей работника;
* временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не влекущих конфликт интересов;

* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
* увольнение работника из предприятия по инициативе работника;
* увольнение работника по инициативе работодателя за неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания;

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

* 1. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

■ '!'К0№

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 предприятия.

1. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте
интересов и рассмотрение этих сведений
	1. Предприятие считает, что работники будут вести дела, касающиеся предприятия, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах предприятия и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.
	2. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики предприятия. Приказом генерального директора назначается ответственный за работу по профилактике и противодействию коррупции.
	3. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией по профилактике и противодействию коррупции.
	4. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицу, указанному в п. 5.2. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.
	5. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя предприятия, он также не участвует в. принятии решений по этому вопросу.
	6. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес работника противоречит интересам предприятия.