

УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров
АО «Гарантийный фонд Республики Коми»
Протокол № 10 от 20.09.2018г.
Председатель совета директоров
Н.А. Усова

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в АО «Гарантийный фонд Республики Коми»

1. Цели и задачи положения

Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в АО «Гарантийный фонд Республики Коми» (далее - положение) разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников АО «Гарантийный фонд Республики Коми» (далее - Фонд), предотвращения возможных негативных последствий конфликта интересов для Фонда.

Положение является внутренним нормативным документом Фонда, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Фонда в ходе выполнения ими трудовых (должностных) обязанностей.

Задачами настоящего положения является:

- укрепление основных принципов противодействия коррупции в целом и в Фонде в частности;
- установление для работников Фонда правил раскрытия информации о конфликте интересов;
- реализация мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Фонде.

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

2.2. Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.3. Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

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

2.5. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

2.6. 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) работником Общества, 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 работник Общества, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Фонда вне зависимости от занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Фондом на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Фонде

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Фонде положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Фонда 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) Фондом.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Фонда и порядок его урегулирования

5.1. Для раскрытия конфликта интересов работником Фонда ему

предоставляются следующие возможности:

- 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, в форме уведомления. Форма уведомления приведена в приложении к настоящему положению (Приложение №1). Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Уведомление является документом, носящим строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования Фонда. Содержание уведомления не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Срок хранения уведомления составляет пять лет. Регистрация уведомлений осуществляется в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее – журнал). Форма журнала приведена в приложении к настоящему положению (Приложение №2).

Срок хранения журнала составляет 5 лет с даты регистрации в нем последнего уведомления.

Уничтожение документов происходит в соответствии с процедурой, установленной в Фонде.

5.4. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в Фонде является генеральный директор Фонда.

5.5. Фонд берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.6. Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Фонда рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. По результатам проверки Фонд может прийти к выводу:

5.7.1. Что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.7.2. Что конфликт интересов имеет место, и необходимо использовать различные способы его разрешения.

5.8. Порядок урегулирования конфликта интересов выбирается в зависимости от значимости личного интереса работника и вероятности того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Фонда.

5.9. Способы разрешения конфликта могут быть:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Фонда 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Фонда;
- увольнение работника из Фонда 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.

6. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Фонда и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру 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 его значимость.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники Фонда обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей руководствоваться интересами Фонда - 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.

8. Ответственность работников за несоблюдение положения

Работники Фонда обязаны соблюдать запреты, ограничения, обязательства и правила служебного поведения, установленные в целях противодействия коррупции федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами Республики Коми, муниципальными правовыми актами, а в случае их нарушения несут ответственность, предусмотренную федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Приложение №1
к Положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в АО «Гарантийный фонд Республики Коми»

Генеральному директору
АО «Гарантийный фонд Республики Коми»
_____ (ФИО)
От _____ (ФИО)
_____ (должность)

Уведомление
о возникшем конфликте интересов или о
возможности его возникновения

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции» сообщая:

*(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника Фонда
влияет или может повлиять на объективное исполнение им трудовых (должностных)
обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между
личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан,
организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации,
способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан,
организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации)*

«__» _____ 20__ г.

(подпись работника)

Приложение №2
к Положению о предотвращении
и урегулировании конфликта интересов
в АО «Гарантийный фонд Республики Коми»

Форма
журнала учета уведомлений о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

№ п/п	Дата и время получения уведомления	Фамилия, имя, отчество работника, подавшего уведомление	Должность работника, подавшего уведомление	Подпись лица, ответственного за прием сведений уведомлений