Введено в действие приказом
от 14.10.2022 № 275

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов в ФКП «ГЛП «Радуга»**

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ФКП «ГЛП «Радуга» (далее – Предприятие) влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Предприятия, способное привести к причинению вреда.

**1. Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ФКП ГЛП «Радуга» 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.

**2. Обязанности работников в связи с раскрытием и**

**урегулированием конфликта интересов**

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым (хозяйственным) вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия – 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.

**3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником**

**ФКП «ГЛП «Радуга**» **и порядок его урегулирования**

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 аттестации.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется работником или лицом, установившим данный факт, в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются ответственные лица за реализацию антикоррупционной политики:

- генеральный директор;

- заместитель генерального директора по безопасности и кадрам;

- начальник бюро режима;

- начальник отдела кадров;

- начальник юридического бюро;

- начальники структурных подразделений.

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

Поступившая информация должна быть незамедлительно и тщательно проверена Комиссией по урегулированию конфликта интересов с участием всех лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики, с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По итогам рассмотрения информации Комиссией, может быть сделан вывод, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Также Комиссия 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 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ФКП «ГЛП «Радуга».

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать 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 значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ФКП «ГЛП «Радуга».

По результатам приема, оценки и проведения мероприятий по разрешению конфликта интересов, председателем Комиссии по урегулированию конфликта интересов предприятия готовится докладная записка, которая направляется для изучения генеральному директору ФКП «ГЛП «Радуга»