УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора Некоммерческой организации «Крымский государственный фонд поддержки

предпринимательства» №<u>ИУУ</u>от «<u>ОД</u>» <u>деморр</u> 2019 г.

положение

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДКЕ УВЕДОМЛЕНИЯ О ВОЗНИКНОВЕНИИ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ В НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «КРЫМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФОНД ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов и порядке уведомления о возникновении личной заинтересованности в Некоммерческой организации «Крымский государственный фонд поддержки предпринимательства» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 27 Федерального закона от 12 января 1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – ФЗ № 7) с учётом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению

и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

- 1.2. Настоящее Положение является локальным внутренним документом Некоммерческой организации «Крымский государственный фонд поддержки предпринимательства» (далее организация), которое устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у членов органов управления организации и работников организации в ходе выполнения ими своих должностных (трудовых) обязанностей.
- 1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность косвенная) работника организации, замещающего (прямая обязанность которой предусматривает замещение принимать по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может надлежащее, объективное И беспристрастное исполнение повлиять им должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

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

Лица, состоящие в близком родстве или свойстве — родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей работника организации.

Комиссия— лица, осуществляющие в соответствии с предоставленными им полномочиями функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся членами органов управления организации, работниками организации, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых должностных (трудовых) обязанностей, а также на физических лиц, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

- 1.5. Основными целями настоящего Положения являются:
- организация процесса выявления, предотвращения, урегулирования и контроля конфликта интересов в организации;
- реализация комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликта интересов в процессе работы организации;
- информирование всех заинтересованных лиц о принимаемых организацией мерах по предотвращению, урегулированию, выявлению и контролю конфликта интересов в организации;
- повышение доверия к организации со стороны клиентов и контрагентов, установление стандартов корпоративного управления, соответствующих требованиям законодательства Российской Федерации и ведущим мировым практикам.
- 1.6. Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников организации на реализуемые ими должностные (трудовые) обязанности и принимаемые деловые решения.
- 1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех органов управления организации, работников организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:
- 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 2.1.3. Конфиденциальность процессов раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- 2.1.4. Соблюдение баланса интересов организации и члена ее органа управления, работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.1.5. Защита работника организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) в организации.

3. Типовые ситуации конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов организации и ее работников

- 3.1.1. Осуществление работником организации собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им своих трудовых обязанностей.
- 3.1.2. Совмещение работником организации одновременно исполнительных и контрольных функций, позволяющее ему использовать свои должностные (трудовые) обязанности с целью получения личной выгоды.
 - 3.1.3. Отсутствие контроля разграничения доступа к конфиденциальной

информации, которая не требуется для исполнения работником его должностных (трудовых) обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды.

- 3.1.4. Прием на работу или изменение должностных (трудовых) обязанностей работника организации, находящегося в близком родстве или свойстве с непосредственным руководителем либо лицом, осуществляющим связанные функции.
- 3.1.5. Участие работника организации в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.
- 3.1.6. Выполнение (намерение выполнять) работником организации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника организации, оплачиваемой работы в иной организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией, в случае если выполнение такой работы влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником организации должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).
- 3.1.7. Принятие работником организации решения о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которые он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.
- 3.1.8. Принятие работником организации решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.
- 3.1.9. Получение работником организации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, подарков от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.
- 3.1.10. Принятие работником организации решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

3.2. Конфликт интересов между работниками организации

Создание препятствий одним работником организации другому работнику организации в исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, в том числе с целью получения личной выгоды.

- 3.3. Конфликт интересов работников с клиентами, деловыми партнерами, конкурентами организации
- 3.3.1. Предпочтение работником организации в ходе исполнения своих должностных (трудовых) обязанностей интересов одного клиента в ущерб интересам другого клиента с целью получения личной выгоды.
- 3.3.2. Предпочтение работником организации собственных интересов в ущерб интересам клиента с целью получения личной выгоды.

- 3.3.3. Участие работника организации в ходе исполнения своих должностных (трудовых) в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, лицам, находящимся с ним в близком родстве или свойстве, друзьям или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- 3.3.4. Выполнение (намерение выполнять) работником организации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, оплачиваемой работы в организации, имеющей деловые отношения с организацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.
- 3.3.5. Владение работником организации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- 3.3.6. Наличие у работника организации или иного лица, с которым связана заинтересованность финансовых личная работника, или имущественных организацией, обязательств перед которая имеет деловые отношения организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- 3.3.7. Получение работником организации или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, материальных благ или услуг от организации, которая имеет деловые отношения с организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.4. Конфликт интересов организации с третьими лицами

Противоречие между интересами организации и иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей при условии, что работник организации является работником/конечным бенефициаром/должностным лицом иного лица/индивидуального предпринимателя юридического добросовестное исполнение работником организации своих должностных (трудовых) обязанностей вследствие занятости В деятельности указанного юридического лица/индивидуального предпринимателя или участия/владения иным юридическим лицом невозможно.

3.5. Конфликтом интересов в сфере закупок признается ситуация, при которой руководитель заказчика, член закупочной комиссии, иные сотрудники заказчика, решения которых оказывают (могут оказывать) влияние на результат процедуры закупки, являются индивидуальными предпринимателями, подавшими заявки на участие в процедуре закупок, состоят в штате организаций, подавших указанные заявки, являются участниками (акционерами) этих организаций, членами их органов управления, кредиторами, должниками, либо состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным хозяйственного общества (директором, генеральным управляющим, президентом и др.), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц – участников закупки, с физическими лицами, в том

числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, — участниками закупки, либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц, либо состоят в браке и (или) являются близкими родственниками иных лиц, аффилированных с руководителем заказчика, членом закупочной комиссии, иными сотрудниками заказчика, решения которых оказывают (могут оказывать) влияние на результат процедуры закупки. Под выгодоприобретателями при этом понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем 10% голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей 10%, в уставном капитале хозяйственного общества.

3.6. Приведенные примеры конфликта интересов не исчерпывают все возможные ситуации конфликта интересов, возникающие в процессе осуществления организацией своей финансово-хозяйственной деятельности.

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

- 4.1. Устанавливаются следующие обязанности работников организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 4.1.1. При принятии решений по вопросам, касающимся финансовохозяйственной деятельности, и исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами организации без учета личных интересов, интересов родственников, лиц, состоящих в близком родстве или свойстве;
- 4.1.2. При осуществлении своих должностных (трудовых) обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя организации перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников организации, а также организации в целом;
- 4.1.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;
- 4.1.4. Раскрывать возникший (реальный или потенциальный) конфликт интересов;
- 4.1.5. Уведомлять о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
 - 4.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Меры по предупреждению конфликта интересов

5.1. Контроль Комиссии соблюдения требований законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, устава и внутренних документов организации.

- 5.2. Обеспечение руководителями структурных подразделений организации надлежащего выполнения работниками требований внутренних документов организации.
- 5.3. Обеспечение централизованного учета информации об аффилированных лицах, акционерах организации, инсайдерах организации.
- 5.4. Мониторинг структурными подразделениями, осуществляющими функции правового сопровождения финансовых операций и корпоративного обеспечения деятельности организации, а также функции административно-хозяйственного обеспечения деятельности организации, совершения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, в целях исключения практики их заключения без предварительного одобрения органами управления организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Уставом организации.
- 5.5. Разграничение прав доступа к инсайдерской и конфиденциальной информации, получаемой работниками организации при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.
- 5.6. Обеспечение правомерного использования инсайдерской и конфиденциальной информации в целях соблюдения интересов клиентов и организации.
- 5.7. Запрет на использование конфиденциальной информации, получаемой работниками организации, при совершении ими собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром.
- 5.8. Обеспечение контроля и мониторинга доступа работников организации к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.
- 5.9. Информирование о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в соответствии с внутренними документами организации.
- 5.10. Контроль отсутствия несовместимых функций структурных подразделений организации и их работников, определяемых должностными инструкциями, положениями о структурных подразделениях, документами, регламентирующими внутренние процессы и процедуры организации.
- 5.11. Организация информирования работниками организации (в том числе анонимного) руководителя соответствующего уровня и (или) комиссию по противодействию коррупции в случае выявления нарушений действующего законодательства, внутренних документов организации, стандартов профессиональной деятельности, фактов злоупотреблений, несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и т.д.
- 5.12. Запрет на использование работниками организации своего должностного положения с целью обеспечения участия организации в закупках товаров (работ, услуг) юридических лиц, в которых работники организации являются руководителями или владельцами.
- 5.13. Осуществление работниками организации деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, работа по совместительству, выполнение иной

оплачиваемой работы, допускается при условии, что такие действия не приводят и не могут привести к конфликту интересов.

5.14. В случае возникновения у работника в период его работы в организации связей близкого родства или свойства с другим работником, являющимся его непосредственным руководителем либо лицом, выполняющим связанные с ним функции, он обязан проинформировать об этом комиссию по противодействию коррупции в течение 1 (одного) рабочего дня с момента возникновения указанного факта.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации

- 6.1. В целях выявления и предупреждения конфликта интересов устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
 - ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность.
- 6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу осуществляется в устной форме в рамках проведения собеседования, в ходе которого определяется наличие у работника организации личных интересов, которые могут воспрепятствовать надлежащему исполнению им трудовых обязанностей; устанавливается наименование эмитентов акций и иных ценных бумаг, находящихся в собственности работника организации и (или) его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей или лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве; определяется наличие иной оплачиваемой работы; представляются сведения о месте работы супруга (супруги) работника и др., с фиксацией результатов собеседования в письменном виде.

Порядок и сроки проведения собеседования по вопросам конфликта интересов определяются приказом организации.

Полученная в ходе собеседования информация и материалы о конфликте интересов, возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, предложения и рекомендации Комиссии о способе урегулирования конфликта интересов и (или) материалы, касающиеся обеспечения соблюдения работником организации требований об урегулировании конфликта интересов, представляются на рассмотрение Комиссии.

Рассмотрение указанного вопроса осуществляется Комиссией в соответствии с приказом организации.

6.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов осуществляется посредством оформления работником организации уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее — Уведомление), в порядке и сроки, устанавливаемые приказом организации, определяющим порядок такого уведомления.

Уведомление рассматривается Комиссией в соответствии с приказом организации.

Полученное Уведомление рассматривается и анализируется членами Комиссии с целью оценки возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящего способа урегулирования конфликта интересов.

Директор организации, заместитель директора организации, руководитель структурного подразделения организации при рассмотрении и анализе представленных сведений о конфликте интересов вправе проводить беседы с работниками организации по вопросам конфликта интересов, получать от них письменные пояснения и иные материалы.

- 6.5. Организация берет на себя обязательство по рассмотрению представленных сведений и урегулированию конфликта интересов в конфиденциальном порядке.
- 6.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7. Возможные способы урегулирования возникшего конфликта интересов

- 7.1. Способы урегулирования конфликта интересов:
- ограничение доступа работника организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- -отстранение (постоянное или временное) работника организации от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- -пересмотр и (или) изменение должностных (трудовых) обязанностей работника;
- —перевод работника на должность, предусматривающую исполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- -передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- -отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- -добровольный отказ работника организации от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - -увольнение работника организации по собственной инициативе;
- -увольнение работника по инициативе организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 7.2. Способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 7.1 настоящего Порядка, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени соответствия принимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

- 7.3. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться работником организации по собственной инициативе, в соответствии с предложениями, рекомендациями и решениями Комиссии.
- 7.3.1. Урегулирование конфликта интересов работником организации по собственной инициативе осуществляется способами, указанными в абзацах шестом-девятом пункта 7.1 настоящего Порядка, а также иными способами, не предусмотренными настоящим Порядком.

В случае, когда работник организации, в отношении которого возникла ситуация конфликта интересов, не может самостоятельно урегулировать конфликт интересов и ситуация конфликта интересов продолжает существовать, работник организации оформляет Уведомление в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Порядка.

- 7.3.2. Урегулирование конфликта интересов в соответствии с предложениями, рекомендациями, решениями Комиссии осуществляется в соответствии с пунктами 6.2–6.6 настоящего Порядка.
- 7.4. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

8. Урегулирование конфликта интересов членов Правления организации, Попечительского совета организации, директора организации

- 8.1. Члены Правления, Попечительского совета, директор организации (далее органы управления, заинтересованные лица) обязаны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и нее должны использовать возможности организации или допускать их использование в иных целях помимо предусмотренных учредительными документами организации.
- 8.2. В случае, если стороной конфликта интересов являются органы управления организации, указанные лица обязаны:
- 8.1.1. сообщить о своей заинтересованности учредителю организации до момента принятия решения о заключении сделки путем направления письменного уведомления;
- 8.1.2. инициировать проведение заседания Правления, на котором сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, должна быть одобрена членами Правления организации.
- 8.3. При направлении органами управления организации письменного уведомления о заинтересованности учредителю организации, указанные лица обязаны предоставить копию письма, подтверждающего факт направления такого уведомления, Правлению организации до проведения его заседания, на котором принимается решение об одобрении или отказе в заключении сделки, в которой имеется заинтересованность.
- 8.4. Сделка, в которой имеется заинтересованность органов управления организации, рассматривается членами Правления при наличии подтверждения направления письма о заинтересованности учредителю организации.

9. Заключительные положения

- 9.1. Настоящий Порядок утверждается приказом директора организации и вступает в силу с момента его утверждения.
- 9.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящий Порядок принимается приказом директора организации.
- 9.3. Требования настоящего Порядка подлежат обязательному выполнению органами управления организации, членами органов управления организации, а также работниками организации.
- 9.4. Ознакомление работников организации с настоящим Порядком осуществляется под личную подпись каждого в листе ознакомления, согласно приложению № 1.

10. Ответственность работников организации за несоблюдение настоящего Порядка

Лица, виновные в нарушении правил предотвращения и урегулирования антикоррупционных конфликта интересов, установленных иных норм, Российской нормативными Федерации правовыми актами внутренними дисциплинарную, документами организации, несут гражданско-правовую, ответственность административную уголовную соответствии И В с законодательством Российской Федерации.