

Краевое государственное унитарное авиационное предприятие
«Пластун – Авиа»

П Р И К А З

05.02.2024

г. Артем

№ 14 ОД

Об утверждении Положения о конфликте интересов
КГУАП «Пластун-Авиа»

В целях обеспечения предотвращения конфликта интересов в деятельности работников КГУАП «Пластун-Авиа» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого предприятия, руководствуясь Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 5 февраля 2024 года Положение о конфликте интересов КГУАП «Пластун-Авиа», согласно Приложению к настоящему приказу.
2. Делопроизводителю Тимощенко Л.Е. довести настоящий приказ до всех работников под роспись.
3. С момента издания настоящего приказа, приказ КГУАП «Пластун-Авиа» № 106 ОД от 29.12.2018 считать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор КГУАП «Пластун-Авиа»



А.С. Маслов

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
КГУАП «Пластун-Авиа»
от 05.02.2024 № 14 ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО АВИАЦИОННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ «ПЛАСТУН-АВИА»**

г. Артем, Приморского края
2024 год

Содержание:

1.	Общие положения	стр. 3
2.	Цели и задачи положения о конфликте интересов	стр. 3
3.	Используемые в положении понятия и определения	стр. 3
4.	Круг лиц, подпадающих под действие положения	стр. 4
5.	Основные принципы управления конфликтом интересов в Предприятии	стр. 4
6.	Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	стр. 5
7.	Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов	стр. 5
8.	Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	стр. 7
9.	Ответственность работников Предприятия за несоблюдение положения о конфликте интересов	стр. 7
10.	Приложение № 1 – Уведомление о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов КГУАП «Пластун-Авиа»	стр. 9
11.	Приложение № 2 – Декларация о конфликте интересов	стр. 10

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) КГУАП «Пластун-Авиа» (далее - Предприятие) разработано с учетом действующего российского и иного применимого законодательства в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Предприятия, вне зависимости от уровня занимаемой должности, на физических лиц, сотрудничающих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними.

Настоящее Положение размещается на сетевом портале Предприятия.

2. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Краевого государственного унитарного авиационного предприятия «Пластун-Авиа» (далее по тексту - Предприятие) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников предприятия и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого предприятия.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3. Используемые в положении понятия и определения

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).

Под личной заинтересованностью понимается 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 (представителем Предприятия) 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

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

Контрагент – любое физическое лицо, за исключением работников Предприятия, или юридическое лицо (в том числе его филиал и/или представительство), с которым Предприятие вступает в договорные отношения.

Близкие родственники – лица, связанные с работником или представителем Предприятия кровными или семейно-правовыми отношениями, в том числе родители, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушки, бабушки, супруги, усыновители, усыновленные.

Непосредственная подчиненность – взаимоотношение по работе, при котором предполагается наличие у руководителя права отдавать подчиненному приказы и распоряжения, а также требовать их исполнения, которые подчиненный обязан исполнять.

Подконтрольность – имеет место тогда, когда работник в силу своих должностных обязанностей обязан контролировать трудовую деятельность (исполнение должностных обязанностей) другого работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения.

При рассмотрении вопроса о подконтрольности либо подчиненности одного работника другому необходимо исходить из их должностных обязанностей, установленных внутренними документами Предприятия, а также организационной структуры Предприятия.

Положение о конфликте интересов (далее Положение) - это внутренний документ Предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4. Круг лиц, подпадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников Предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Предприятии

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в 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.

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

6.1. Работники Предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым 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.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Предприятия могут использовать следующие способы:

- 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.

7.2. О возможности возникновения конфликта интересов работник обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно, письменно уведомить Работодателя.

7.3. При нахождении работника в служебной командировке, не при исполнении трудовых обязанностей, вне пределов места работы, а также в иных случаях, когда он не может уведомить в письменном виде о возможности возникновения конфликта интересов, он обязан проинформировать своего работодателя с помощью любых доступных средств связи, а по возвращении из командировки, возобновлении исполнения трудовых обязанностей, прибытии к месту работы, а также при появившейся возможности - уведомить работодателя в установленном порядке.

7.4. Уведомление работником о возможности возникновения конфликта интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно Приложению № 1 к настоящему Положению. Допускается первоначальное раскрытие конфликта

интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.5. Уведомление передается работником лично либо направляется по почте.

7.6. Работникам входящих в Перечень должностей КГУАП «Пластун-Авиа», замещение которых связано с коррупционными рисками, утвержденным директором, ежегодно, в срок до первого апреля заполнять и предоставлять работодателю Декларацию о конфликте интересов в письменном виде по форме согласно Приложению № 2.

7.6.1. Хранение в сейфе и учет составленных работниками Деклараций о конфликте интересов осуществляет заместитель директора по БиР. Срок хранения документа составляет один год. Уничтожение документа происходит комиссионно путем составления Акта об уничтожении Декларации о конфликте интересов.

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

7.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Предприятие может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Предприятие может использовать следующие способы, 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 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 Предприятия;
- увольнение работника из Предприятия 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.

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

7.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается

наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Предприятия.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- заместитель директора по безопасности и режиму.

8.2. Полученная информация ответственным лицом немедленно, в течение одного рабочего дня, доводится до директора Предприятия, который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- заместителя директора по безопасности и режиму;
- заместителя директора по правовой работе;
- заместитель директора по строительству и АХД.

8.5. Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

8.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

8.7. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Предприятия. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

8.8. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Предприятия в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

9. Ответственность работников Предприятия за несоблюдение положения о конфликте интересов

9.1. В сферу персональной ответственности каждого работника входит обязанность ознакомления с требованиями настоящего Положения.

9.2. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ к работнику Предприятия могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.3. Несоблюдение требований настоящего Положения могут служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, вплоть до расторжения трудового договора.

9.4 В отдельных случаях несоблюдение настоящего Положения может повлечь за собой привлечение работника к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Предприятия, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным применимым законодательством и внутренними нормативными документами Предприятия.

_____ (ФИО)

_____ (ФИО, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов
КГУАП «Пластун Авиа»

В соответствии с Положением о конфликте интересов уведомляю о том, что:

1. _____

(описание ситуации, описание личной заинтересованности, которая приводит или может
привести к возникновению конфликта интересов)

2. _____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо
негативно влияет личная заинтересованность)

3. _____

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

« _____ » _____ 20 _____ г.

_____ (ФИО, Подпись)

ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется его непосредственным руководителем. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке заместителем директора по БиР КГУАП «Пластун-Авиа» в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в Предприятии.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников КГУАП «Пластун-Авиа», Положением о конфликте интересов и Правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в КГУАП «Пластун-Авиа» (далее – Предприятие).

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с _____ по _____

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным руководителем. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Внешние интересы или активы

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

1.1. В активах Предприятия? _____

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с Предприятием (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? _____

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Предприятием или ведет с ним переговоры? _____

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте Предприятия? _____

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Предприятием? _____

2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего должностного лица Предприятия, уполномоченного разрешать конфликты интересов? _____

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Предприятием? _____

3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Предприятием, или ведет с ним переговоры? _____

3.3. В компании-конкуренте Предприятия? _____

3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Предприятием? _____

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

Личные интересы и честное ведение бизнеса

5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Предприятия (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? _____

6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Предприятием и другой организацией, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Предприятием? _____

7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Предприятию, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Предприятием и другой организацией, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Предприятию, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Предприятием? _____

Взаимоотношения с государственными служащими

8. 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 или приобретения новых возможностей для Предприятия? _____

Инсайдерская информация

9. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию о Предприятии: (1) которая могла бы оказать существенное влияние на деловую репутацию Предприятия в случае, если такая информация стала бы широко известна;

(2) которая могла бы привести к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц? _____

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие Предприятию и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для Предприятия во время исполнения своих обязанностей? _____

11. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Предприятием информацию, ставшую Вам известной по работе? _____

Ресурсы Предприятия

12. Использовали ли Вы средства Предприятия, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Предприятия или вызвать конфликт с интересами Предприятия? _____

13. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Предприятии (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Предприятия к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Предприятия? _____

Равные права работников

14. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Предприятии, в том числе под Вашим прямым руководством? _____

15. Работает ли в Предприятии какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? _____

16. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Предприятие; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____

Подарки и деловое гостеприимство

17. Нарушали ли Вы требования Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в КГУАП «Пластун-Авиа»? _____

Другие вопросы

18. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? _____

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Заместителя директора по безопасности и режиму

(Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного руководителя по декларации
(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами предприятия	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать, какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед директором Предприятия об увольнении работника по инициативе Работодателя за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию заместителю директора по БиР для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

