

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов**  
**в АО «Сибирские приборы и системы»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение «О конфликте интересов» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ и положениями «Методических рекомендаций по разработке и принятия организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.04.2014.

**1.2.** Положение является внутренним локальным нормативным актом акционерного общества «Сибирские приборы и системы» (далее - АО «СПС»).

**1.3.** Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в трудовой деятельности работников АО «СПС» и возможных негативных последствий конфликта интересов для АО «СПС».

**1.4.** Основной задачей Положения является ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников АО «СПС» на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

**1.5.** Действие настоящего Положения распространяется на всех работников АО «СПС» вне зависимости от занимаемой должности, профессии и выполняемых функций.

**1.6.** Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников АО «СПС».

**2. Термины и определения, используемые в настоящем положении**

**2.1.** Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника АО «СПС» влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами АО «СПС», способное привести к причинению вреда имуществу и деловой репутации АО «СПС».

**2.2.** Личная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнения трудовых обязанностей работника АО «СПС», - возможность получения работником АО «СПС», в связи с исполнением должностных обязанностей, доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в АО «СПС» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для АО «СПС» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов АО «СПС» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован АО «СПС».

### **4. Обязанности работников в связи с предотвращением возникновения, раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Работники АО «СПС» в целях предотвращения возникновения конфликта интересов и в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по вопросам трудовой деятельности и выполнении своих должностных (производственных) обязанностей руководствоваться интересами АО «СПС» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- руководствоваться «Кодексом этики и служебного поведения работников АО «СПС», утвержденным приказом ГД от 11.12.2014 № 182 (далее - Кодекс этики).

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником АО «СПС» и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения конфликта интересов**

**5.1.** Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующим изложением в письменной форме.

**5.2.** В АО «СПС» создается комиссия по урегулированию конфликта интересов в целях рассмотрения вопросов, связанных с возникновением ситуаций, при которых у работника АО «СПС» при осуществлении им трудовой деятельности возникает или может возникнуть личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами АО «СПС».

**5.3.** Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов утверждается приказом генерального директора АО «СПС».

**5.4.** Сведения о возникших конфликтах интересов могут направляться в комиссию по урегулированию конфликта интересов:

- руководителем, которому в соответствии с пунктами Кодекса этики стало известно о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

- любым работником АО «СПС».

**5.5.** Сведения о конфликте интересов направляются председателю комиссии.

**5.6.** Необходимость присутствия на заседании Комиссии работника, подавшего сведения о конфликте интересов, определяет председатель Комиссии.

**5.7.** Заседание комиссии проводится в течении 7-ми рабочих дней после поступления сведений о конфликте интересов.

**5.8.** АО «СПС» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и принятия мер к предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

**5.9.** Сведения, поступившие в комиссию по урегулированию конфликта интересов, должны быть тщательно проверены с целью оценки серьезности возникающих для АО «СПС» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

**5.10.** По результатам проверки поступивших сведений должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

**5.11.** Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

**5.12.** В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть применены следующие способы его урегулирования:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных (производственных) обязанностей работника;

- перевод работника на другую работу, предусматривающую выполнение должностных (производственных) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ.

**5.13.** При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам АО «СПС».

**5.14.** Копии решения Комиссии в течении 10 дней со дня его принятия направляются работнику, подавшему сведения в комиссию, а также по решению Комиссии иным заинтересованным лицам.

**5.15.** Комиссия не рассматривает сведения об административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения производственной дисциплины.

## **6. Ответственность работников общества**

**6.1.** В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

**6.2.** За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе работодателя, в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, может быть расторгнут трудовой договор.

## **7. Меры по защите работников АО «СПС», сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности АО «СПС»**

Эффективной защитой работников АО «СПС», сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности АО «СПС», является комплекс мер, включающих:

- обеспечение конфиденциальности сведений, ставших известными непосредственному руководителю работника, заявившего о конфликте интересов, и членам комиссии по урегулированию конфликта интересов;

- обеспечение работнику гарантий от работодателя, предотвращающих неправомерное увольнение и иные ущемления прав и законных интересов работника со стороны должностных лиц в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий;

- юридическую помощь.

---