

УТВЕРЖДЕНО

Приказом генерального директора АО «ЗПП»

№ 362 от «28» ИЮНЯ 2016 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

**Акционерного общества
«Завод полупроводниковых приборов»**

г. Йошкар-Ола
2016 год

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов.

1.1. Положение о конфликте интересов АО «ЗПП» (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников АО «ЗПП» (далее - Общества) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. Положение разработано в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 года № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и локальными актами Общества.

2. Используемые в Положении понятия и определения.

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя) Общества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя) Общества и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества, работником (представителем) которого он является.

2.2. Личная заинтересованность работника (представителя) – заинтересованность работника (представителя) Общества, его близких родственников, супруга, супруги, усыновителя, усыновленных связанная с возможностью получения работником, при исполнении должностных обязанностей, доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера и иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. Не является личной выгодой повышение по службе и объявление благодарности.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Требование о соблюдении настоящего Положения распространяются на физических лиц, взаимодействующих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе.

4.1. Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процессов раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества 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) Обществом.

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

5.1. Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником.

6.1. В Обществе 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (в произвольной форме). Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7. Порядок урегулирования и способы разрешения возникшего конфликта интересов.

7.1. Общество берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.2. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.3. По итогам проверки Общества делается один из выводов:

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

- конфликт интересов имеет место.

7.4. При подтверждении конфликта интересов используются следующие способы его разрешения:

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

- добровольный отказ работника Общества 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнение работника по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

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

7.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

7.6. 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 Общества.

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

8.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов, является:

- непосредственный начальник работника,
- начальник отдела кадров,
- **начальник отдела безопасности (лицо, ответственное за противодействие коррупции).**

8.2. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально (на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников АО «ЗПП» и урегулированию конфликта интересов) в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководители более высокого звена и т.д.

8.3. О конфликте интересов ответственные лица сообщают генеральному директору Общества, который дает окончательное указание по урегулированию сложившейся ситуации.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

9.1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работники Общества несут дисциплинарную и иную ответственность, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принимать исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Общества или третьими лицами.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания и взыскания причиненного работнику и Обществу материального и морального ущерба, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ типовых ситуаций конфликта интересов Общества.

1. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Общества принимает решение о закупке Обществом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление.

6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; помощь работнику в выполнении

финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

9. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков.

10. Работник Общества уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.