

Приложение № 2
к приказу № 120а от 01.04.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ЦЕНТРАЛЬНОЕ КОНСТРУКТОРСКОЕ БЮРО АВТОМАТИКИ»
(АО «ЦКБА»)

г. Омск-2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Цели и задачи положения о конфликте интересов	3
3. Факторы, обуславливающие возникновение конфликта интересов	4
4. Ситуации возникновения конфликта интересов	4
5. Предотвращение и выявление конфликта интересов	6
6. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов	7
7. Определение ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	9
8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	11
9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов	11
Приложение: Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов АО «ЦКБА» (далее-Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Антикоррупционной политики АО «ЦКБА».

1.2. Положение о конфликте интересов АО «ЦКБА» (далее-Общество) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Общества).

1.3. Положение - это внутренний документ Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

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

2.2. 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 процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и

процесса 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.

3. ФАКТОРЫ, ОБУСЛАВЛИВАЮЩИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. Возникновение конфликта интересов может быть обусловлено следующими факторами:

- несоблюдением законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и внутренних локальных документов;
- несоблюдением норм деловой и профессиональной этики;
- превышение полномочий руководителями и работниками Общества;
- несоблюдением установленных ограничений на проведение операций (сделок);
- невыполнением обязательств какой-либо стороной договоров (сделок), заключенным Обществом;
- заключением сделок, подлежащих одобрению руководством Общества, без получения такого одобрения; льготных и/или убыточных сделок; сделок с заинтересованностью; сделок, предусматривающих обмен активов Общества либо продажу одних и тех же активов с их последующей покупкой);
- принятием решений, предполагающих ухудшение качества активов Общества и/или получение убытков Обществом, а также снижение эффективности управления активами и пассивами, пренебрежение очевидными рисками;
- ненадлежащим раскрытием, непредставлением или представлением недостоверной информации, способной оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (руководством, работниками).

3.2. Указанный в п.3.1 перечень факторов не является исчерпывающим. При оценке каждой конкретной ситуации во внимание могут быть приняты и иные факторы, обуславливающие возникновение конфликта интересов.

4. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника Общества противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Общества или когда посторонняя по отношению к Обществу деятельность занимает

рабочее время сотрудника.

4.2. 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. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.3. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4.4. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4.5. Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4.6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

4.7. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4.8. Работник Общества уполномочен принимать решения об установлении,

сохранении или прекращении деловых отношений Общества со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

4.10. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Общества необходимо следовать принципам Общества в вопросах противодействия коррупции.

Конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Приложении к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

5. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. С целью предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей и наделение работников Общества полномочиями на совершение сделок осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов руководители и работники Общества обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и внутренних локальных документов;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- выполнять условия заключенных Обществом договоров (сделок);
- получать одобрение руководства Общества на проведение крупных и других сделок, требующих одобрения в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- воздерживаться от принятия решений, предполагающих ухудшение качества активов Общества и/или получение убытков Обществом, а также снижение эффективности управления активами и пассивами;
- обеспечить своевременное раскрытие достоверной информации (в том числе бухгалтерской и иной публикуемой отчетности), подлежащей раскрытию и способной

оказать влияние на решения, принимаемые Обществом (его акционерами, органами управления, работниками);

- обеспечить эффективное функционирование системы внутреннего контроля;
- обеспечить сохранность служебной, коммерческой и государственной тайны, а также сохранность персональных данных.

5.3. Указанный в разделе 5.2 перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

5.4. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Общества в ходе своей текущей деятельности с использованием перечисленных в разделе 3 факторов.

5.5. В случае если работнику Общества стала известна информация о конфликте интересов, то он обязан незамедлительно довести ее до сведения руководителя своего подразделения.

5.6. В целях выявления конфликта интересов Общество обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

5.7. В случае если конфликт интересов возникает в отношении работников, занимающих руководящие должности в Обществе, такая информация доводится до сведения генерального директора Общества.

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Руководство и работники Общества используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Общества и работников.

6.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

6.3. Группа внутреннего контроля во взаимодействии с Правовым отделом готовит предложения по его урегулированию.

6.4. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд по местонахождению Общества.

6.5. Сведения о принятых в целях урегулирования конфликта интересов мерах доводятся Обществом до всех участников конфликта.

6.6. В Обществе установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

6.7. Рассмотрение представленных Обществом сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это структурным подразделением Общества с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.8. Общество 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.

6.9. Общество также 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 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;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из АО «ЦКБА» по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя в соответствии с 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.

6.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать 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 Общества.

6.11. Указанный в разделе 6 перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

7. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

7.1. Общество считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся Общества, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах Общества и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

7.2. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики.

7.3. Осуществление контроля за соблюдением в Обществе, должностными лицами и работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на Группу внутреннего контроля, ответственное за Антикоррупционную политику Общества и урегулирование конфликта интересов Общества.

7.4. Осуществление контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Общества, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);
- право требовать предоставления должностными лицами и работниками Общества объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе выполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- право доступа к документам Общества, непосредственно связанными с деятельностью Общества, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и работниками Общества условий настоящего Положения и вопросам противодействия коррупции;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя Общества, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;
- иные действия направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

7.5. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- работники Группы внутреннего контроля, ответственные за противодействие коррупции в Обществе;
- руководители структурных подразделений Общества;
- специально назначенный сотрудник ОУП (при приеме на работу).

7.6. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до Генерального директора Общества.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать семи рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- работника Группы внутреннего контроля, ответственного за противодействие коррупции;
- руководителя структурного подразделения, в котором работник работает;
- сотрудника Правового отдела;
- сотрудника ОУП;
- председателя профсоюзного комитета.

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

7.7. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой работник в обсуждении конфликта интересов участия не принимает.

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

7.9. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения генерального директора Общества. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает генеральный директор Общества в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

7.10. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 7.5. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7.11. Настоящее Положение не описывает все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам Общества.

8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1. Положением устанавливаются следующие 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 (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

9.1. За несоблюдение данного Положения работник может быть привлечен к ответственности.

9.2. 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.

9.3. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст.159 (мошенничество), ст.201 (Злоупотребление полномочиями), ст. 204 (коммерческий подкуп), ст.285 (злоупотребление должностными полномочиями), ст.290 (получение взятки), ст.291 (дача взятки), ст. 291.1. (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (посредничество во взяточничестве), ст.292 (служебный подлог), ст.304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа), административную (ст. 19.28 (незаконное вознаграждение от имени

юридического лица), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов

1. Работник организации А 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.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

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

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

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

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

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от

выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

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

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

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

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная

заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

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

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

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

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

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

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

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного

или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

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

12. Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

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.