



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«АВИАСТАР-СП»
г. Ульяновск

УТВЕРЖДАЮ
Управляющий директор

_____ С.П. Юрасов

«_____» _____ 20__ г.

П О Л О Ж Е Н И Е
«О конфликте интересов в АО «Авиастар-СП»»
№ 540/4.24.6744.1-2017

Введено в действие приказом
№ 129 от 21.03.2017

Взамен положений:
№ _____

Срок введения установлен
с 21.03.2017

Проверено _____

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Нормативные ссылки	3
3.	Термины и определения, сокращения	3
4.	Основные принципы управления конфликтом интересов	4
5.	Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	4
6.	Порядок раскрытия конфликта интересов	4
7.	Порядок урегулирования конфликта интересов, возможные способы разрешения конфликта интересов	6
8.	Примеры проявления и урегулирования конфликта интересов	7
	Приложение №1. «Бланк уведомления»	9
	Приложение №2. «Декларация конфликта интересов»	10

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом АО «Авиастар-СП» (далее по тексту – Общество), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Общества и находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Общества.

2. Нормативные ссылки

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года «Методические рекомендации по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции», разработанные во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 года №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. Термины, определения и сокращения

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Общества) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Общества) и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Общества.

Личная заинтересованность - заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Общества, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Общества и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Коррупционно опасная должность - должность, исполнение обязанностей по которой предполагает участие в реализации коррупционно опасной функции, включенная в перечень коррупционно опасных должностей, утверждаемый локальным нормативным актом АО «Авиастар-СП».

Коррупционно опасные функции - функции, включенные в перечень коррупционно опасных функций, утверждаемый локальным нормативным актом АО «Авиастар-СП».

Общество - АО «Авиастар-СП».

Работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с АО «Авиастар-СП».

Комиссия – Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. Основой работы по управлению конфликтом интересов в Обществе являются 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, включая неправомерное увольнение работника, ущемление прав и законных интересов работника при исполнении должностных обязанностей.

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

5.1. Работник в связи с раскрытием и в целях урегулирования конфликта интересов обязан:

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

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

6.1. В Обществе установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

Каждое лицо при приеме на работу должно ознакомиться с настоящим Положением. При наличии у лица, с которым оформляются трудовые отношения, сведений о возможном возникновении конфликта интересов при его приеме на работу, обязано сделать уведомление об этом в произвольной форме в письменном виде на имя Директора по персоналу.

При получении уведомления Директор по персоналу принимает решение о направлении его, для рассмотрения по существу на Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

Работник при назначении на новую должность при наличии реального или потенциального конфликта интересов обязан раскрыть его до издания приказа о назначении на новую должность в письменном виде по форме Уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) и договорных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Уведомление) (Приложение № 1).

6.1.3. Разовое раскрытие соответствующих сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.1.3.1. Каждый работник Общества в случае возникновения конфликта интересов обязан раскрывать сведения о нем в письменном виде по форме Уведомления (Приложение №1).

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, в том числе по телефону доверия 28-05-05 с последующей фиксацией в письменном виде.

6.1.3.2. Уведомление направляется на имя Директора по режиму и безопасности, который принимает решение о направлении данного Уведомления для рассмотрения по существу на Комиссию.

6.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов посредством заполнения Декларации конфликта интересов.

6.1.4.1. В Обществе для работников коррупционно опасных должностей, либо исполняющих коррупционно опасные функции организуется ежегодное, заполнение Декларации конфликта интересов (далее – Декларация (Приложение № 2)) в срок не позднее 30 апреля текущего года.

6.1.4.2. Перечни коррупционно опасных должностей и коррупционно опасных функций в Обществе ежегодно предварительно рассматривается, и одобряются Комиссией, после чего передаются на утверждение в Управляющую компанию (Управляющему директору). Ведение и актуализация данных Перечней осуществляется Дирекцией по режиму и безопасности.

6.1.4.3. Декларация подается работником на имя Директора по режиму и безопасности, который, в случае необходимости затем организует, проведение проверки представленных в Декларации сведений.

6.1.4.4. В случае выявления при проверке Декларации признаков конфликта интересов Дирекцией по режиму и безопасности готовится служебная записка, которая направляется на Комиссию для рассмотрения по существу.

6.1.5. Раскрытие конфликта интересов возможно и без участия работника, как в отношении существующего, так и потенциального конфликта, сведения о котором не раскрыты работником в Уведомлении, Декларации либо иным допустимым способом.

В отношении нераскрытого работником конфликта интересов Дирекция по режиму и безопасности обязана провести надлежащую проверку, по итогам которой подготовить служебную записку и направить её на Комиссию для рассмотрения по существу.

6.2. Лицо, не являющееся работником Общества, раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляет в произвольной форме в письменном виде.

6.3. Ответственным за прием информации (уведомлений) о возникающих (реальных) и потенциальных конфликтах интересов в Обществе является Директор по режиму и безопасности.

6.4. В целях урегулирования конфликта интересов в Обществе создается постоянно действующая Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

Все полученные письменные уведомления и служебные записки о наличии (возникшего или потенциального) конфликта интересов направляются заинтересованными должностными лицами на рассмотрение в эту Комиссию.

6.4.1. Комиссия рассматривает информацию о наличии конфликта интересов и предлагает возможные способы урегулирования конфликта интересов и меры по предотвращению (недопущению) конфликта интересов.

6.4.2. Решения Комиссии носят для Управляющей компании (Управляющего директора) Общества рекомендательный характер. Управляющая компания (Управляющий директор) в пределах своей компетенции принимает решение учитывать либо не учитывать рекомендации Комиссии при решении вопроса о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, и о применении способов урегулирования конфликта интересов.

6.5. Общество берет на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.6. Учет и хранение Уведомлений, заявлений, Деклараций конфликта интересов и решений Комиссии осуществляет Дирекция по режиму и безопасности. Срок хранения составляет 2 года со дня подписания этих документов. Уничтожение производится в порядке, установленном в Обществе.

7. Порядок урегулирования конфликта интересов, возможные способы разрешения конфликта интересов

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

7.2. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

7.2.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

7.2.2. Добровольный отказ работника 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.

7.2.3. Пересмотр и изменение по соглашению сторон функциональных обязанностей работника.

7.2.4. Перевод работника по соглашению сторон на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

7.2.5. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление в соответствии с Гражданским кодексом РФ.

7.2.6. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.

7.2.7. Увольнение работника по его инициативе.

7.2.8. Увольнение работника, замещающего в Обществе должность, включенную в Перечень должностей, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ч.7.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

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

7.4. При принятии решения о выборе конкретного метода (способа) разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

8. Примеры проявления и урегулирования конфликта интересов

8.1. Конфликт интересов может проявляться в следующих сферах:

8.1.2. Работник участвует в принятии решения о приеме на работу, затрагивающего карьерный рост или размер оплаты труда (вознаграждения/оплаты по гражданско-правовой сделке), о применении дисциплинарного взыскания, в отношении родственника, иного связанного с ним лица.

8.1.3. Работник участвует в принятии решения, влияющего на получение выгоды организацией, в которой работник, его родственник, иное связанное с ним лицо получал или получает вознаграждение, получал подарки, владеет приносящими доход ценными бумагами, является учредителем, проходил или проходит обучение.

8.1.4. Примеры урегулирования конфликта интересов:

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.

Пример: работник Общества, принимающий решения о заключение договора, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. руководителем одного из потенциальных поставщиков является, которых является родственник работника Предприятия.

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.

Пример: должностное лицо 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 Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу на другом предприятии (организации), являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Обществом.

Пример: работник Общества выполняет по совместительству иную работу на другом предприятии, являющейся дочерним предприятием Общества. При этом трудовые обязанности работника Общества связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении этого предприятия.

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.

4. 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.

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

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.

5. Работник Общества уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества с другим предприятием, от которого ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: предприятие заинтересовано в заключение долгосрочного договора с Обществом. Оно делает предложение трудоустройства работнику Общества, уполномоченному принять решение о заключении договора, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Общества.

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

6. 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.

Директору по режиму и безопасности

от _____

(Ф.И.О., должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит (может привести) к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов АО «Авиастар-СП» при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« ___ » _____ 20__ г. _____

(подпись лица, направившего уведомление) (расшифровка подписи)

Примечание по заполнению Декларации.

Раздел 1 заполняется работником.

Раздел 2 заполняется работником Дирекции по режиму и безопасности.

Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном (потенциальном) конфликте интересов. Эта информация' подлежит последующей всесторонней проверке работником Дирекции по режиму и безопасности Общества.

Декларация конфликта интересов носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначена исключительно для внутреннего пользования Общества. Содержание заполненной Декларации не подлежит раскрытию третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Одновременно с Декларацией конфликта интересов работником представляется заявление в следующей форме:

Заявление

Перед заполнением настоящей Декларации я ознакомился с антикоррупционной политикой АО «Авиастар-СП», Кодексом корпоративной этики и служебного поведения АО «Авиастар-СП», Положением о конфликте интересов АО «Авиастар-СП» и Политикой АО «Авиастар-СП» в области дарения подарков и гостеприимства.

(подпись работника)

Кому: Директору по режиму и безопасности АО «Авиастар-СП» Ф.И.О	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	С «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

ДЕКЛАРАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Раздел 1

Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами, в том числе переданными в доверительное управление:

1.1. В другой компании, находящейся в договорных отношениях с АО «Авиастар-СП» (контрагенте)?:

1.2. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с АО «Авиастар-СП»?:

2. Являетесь ли Вы или доверитель, действующий в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или руководителями (директорами, заместителями директоров и т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами, в том числе, с соответствующего одобрения коллегиальными органами АО «Авиастар-СП»:

2.1. В компании-контрагенте АО «Авиастар-СП»?:

2.2. В компании-конкуренте иностранной организации?:

2.3. В компании, выступающей или намеревающейся выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с АО «Авиастар-СП»?:

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует или может конкурировать с интересами АО «Авиастар-СП» в любой форме?:

Личные интересы и честное ведение бизнеса

4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица АО «Авиастар-СП» (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 контрагента?:

5. Получали ли Вы денежные средства или иные материальные ценности, которые повлияли незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между АО «Авиастар-СП» и другой организацией (например, плату от контрагента за содействие в заключение сделки с АО «Авиастар-СП»)?:

6. Производили ли Вы платежи или санкционировали платежи АО «Авиастар-СП», которые повлияли незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между АО «Авиастар-СП» и другой организацией (например, платеж контрагенту за услуги, оказанные АО «Авиастар-СП», который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные АО «Авиастар-СП»)?:

Взаимоотношения с государственными служащими

7. Производили ли Вы платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным органом, с целью приобретения новых возможностей для деятельности АО «Авиастар-СП»?:

Инсайдерская информация

8. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об АО «Авиастар-СП»:

8.1. которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость его ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна? :

8.2. с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг АО «Авиастар-СП» на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?:

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или организации какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие АО «Авиастар-СП», ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для АО «Авиастар-СП» во время исполнения своих обязанностей?:

Ресурсы организации

10. Использовали ли Вы средства АО «Авиастар-СП», рабочее время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации АО «Авиастар-СП»?:

11. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой деятельности вне занятости в АО «Авиастар-СП» (например, работа по совместительству), в том числе, которая ведет к выгоде третьей стороны с использованием активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью АО «Авиастар-СП»?:

Равные права работников

12. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в АО «Авиастар-СП», в том числе, под Вашим прямым (непосредственным) руководством?:

13. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи, близким родственникам и иным лицам при приеме их на работу в АО «Авиастар-СП», 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

14. Нарушали ли Вы требования Политики АО «Авиастар-СП» в области дарения подарков (получения подарка)?:

Другие вопросы

15. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов?:

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

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными (в рамках имеющихся у меня сведений) и правдивыми.

Подпись: _____ ФИО: _____

Раздел 2

Декларация принята, информация проверена:

(Ф.И.О., подпись работника дирекции по режиму и безопасности)

РАЗРАБОТАЛ:

Ведущий специалист отдела 541

Г.В. Архипов

СОГЛАСОВАНО:

Директор по режиму и
безопасности

А.Н. Кураксин