



ООО «Синатом»
121205, Москва,
Территория Инновационного центра Сколково
Большой бульвар, 40
БЦ Амальтея, сектор С
Тел. +7 (495) 909 888 7
E-mail: Info@sin-atom.com

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный Директор
Общества с ограниченной
ответственностью «Синатом»
В.А. Романов

« 20 » НОЯБРЯ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Редакция № 0

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель Генерального директора
по безопасности ООО «Синатом»
Лашин И.А.

2020

ПАСПОРТ ДОКУМЕНТА	
Разработчик	Заместитель генерального директора по безопасности ООО «Синатом»
Область регламентации	Безопасность
Введён	23.11.2020
Ответственный за актуализацию	Заместитель генерального директора по безопасности ООО «Синатом»
Область действия документа	ООО «Синатом»

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 2 из 9

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов	4
2. Основные понятия и определения	4
3. Круг лиц, попадающих под действие Положения	5
4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Компании.....	5
5. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	5
6. Обязанности Компании в сфере выявления, урегулирования конфликта интересов.....	6
7. Порядок раскрытия конфликта интересов Работником Компании и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов	6
8. Лица, ответственные за прием сведений о потенциальном или возникшем конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений	8
9. Сообщение о потенциальном или выявленном конфликте интересов	8
10. Ответственность Работников Компании за несоблюдение настоящего Положения о конфликте интересов	9

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 3 из 9

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

- 1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества с Ограниченной Ответственностью «Синатом» (далее – «Компания») является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.2. Положение о конфликте интересов разработано и утверждено с целью выявления, регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Компании и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Компании.
- 1.3. Основной задачей данного Положения о конфликте интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, а также обеспечение и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости.
- 1.4. Специально уполномоченным органом Компании по урегулированию и предотвращению конфликта интересов является Комитет по урегулированию комплаенс-рисков Компании (далее – «Комитет»).

2. Основные понятия и определения

- 2.1 **Компания** – Общество с Ограниченной Ответственностью «Синатом»
- 2.2 **Работник** – лицо, которое заключило трудовой договор с Компанией.
- 2.3 **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и правами, и законными интересами Компании, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Компании, Работником которой он является.
- 2.4 **Личная заинтересованность Работника**, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, – это возможность получения Работником при исполнении должностных обязанностей доходов (необоснованного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для Работника, членов его семьи или родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей), а также для граждан или организаций, с которыми Работник связан финансовыми или иными обязательствами. Личная заинтересованность Работника может возникнуть и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья Работника, его родственников.
- 2.5 **Руководство** – непосредственный руководитель Работника, начальники отделов, управлений, дирекций, иных структурных подразделений Компании, Генеральный директор Компании, а также уполномоченные им лица.

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 4 из 9

2.6 **Положение о конфликте интересов** (далее – «**Положение**») – это локальный нормативный акт Компании, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников Компании в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. **Круг лиц, подпадающих под действие Положения**

Действие Положения распространяется на всех Работников Компании.

4. **Основные принципы управления конфликтом интересов в Компании**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Компании положены следующие принципы:

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

5. **Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Работники Компании в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- не использовать материальные, информационные и иные ресурсы Компании для собственной выгоды;
- не допускать какой-либо рекламы (прямой либо косвенной) собственного бизнеса и/или сторонних организаций с использованием ресурсов Компании, своего служебного положения в Компании, которая может нарушить права и законные интересы Компании;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться законодательством РФ, локальными нормативными актами Компании, интересами Компании, профессиональной этикой - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- оценивать потенциальный конфликт интересов и раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 5 из 9

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- без промедления сообщать в Комитет о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути, о работе по совместительству, о ведении собственного бизнеса, другой работе с личной выгодой и в интересах других лиц, которые могут вступить в противоречие с интересами Компании, а также оказать влияние на реализуемые ими трудовые функции, а также принимаемые деловые решения и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;
- не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Компании, а также коммерческую тайну клиентов и партнеров Компании, с которыми имеются деловые отношения.

6. Обязанности Компании в сфере выявления, урегулирования конфликта интересов
Компания в сфере выявления урегулирования конфликта интересов обязана:

- разрабатывать необходимые меры для выявления, урегулирования конфликта интересов;
- своевременно выявлять, предотвращать и урегулировать конфликт интересов, возникающий в Компании;
- разрешать конфликт интересов с учетом соблюдения баланса интересов Компании и Работника;
- проводить информирование Работников касательно вопросов сущности конфликта интересов, его предупреждения и выявления;
- обобщать информацию о выявленных и предотвращенных конфликтах интересов;
- анализировать на постоянной основе изменения в законодательстве РФ по вопросам выявления и предотвращения конфликта интересов, мировой опыт и законодательство касательно выявления и предотвращения конфликта интересов.

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

7.1 Для раскрытия конфликта интересов Работники Компании могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на другую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие определенных сведений по запросу Компании.

7.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 6 из 9

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей обязательной фиксацией в письменном виде.

7.3 Компания принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.4 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Компании рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Компания 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. В таком случае, уполномоченное должностное лицо, которое проводило оценку поступившей от Работника информации, сообщает в письменной форме последнему, что ситуация, сведения о которой были представлены Работником, не является конфликтом интересов.

7.5 В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Компания может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника без изменения трудовой функции Работника;
- добровольный отказ Работника Компании от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- перевод Работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ Работника по своей инициативе от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании;
- увольнение Работника по инициативе Компании за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

7.6 При разрешении возникшего конфликта интересов выбирается мера, которая учитывает интересы как Работника, так и Компании. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса Работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Компании.

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 7 из 9

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

8.1 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о потенциальном или возникшем конфликте интересов, являются:

- начальники отделов, управлений, дирекций, иных структурных подразделений Компании;
- ЗГД по безопасности (при приеме на работу, переводе Работника на другую должность);
- уполномоченные члены Комитета, ответственные за противодействие коррупции в Компании.

8.2 Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до вышестоящего руководства Компании либо до Генерального директора, который назначает срок ее рассмотрения.

8.3 Срок рассмотрения информации о потенциальном или возникшем конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4 Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- уполномоченного лица из состава Комитета, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника отдела, дирекции, иного структурного подразделения, в котором Работник работает;
- юриста Компании.

Также при необходимости Комитет может привлекать иных лиц, которые не являются Работниками Компании, для наиболее оптимального разрешения конфликта интересов.

Участие Работника, подавшего сведения о потенциальном или возникшем конфликте интересов, в заседании комиссии возможно по его желанию.

8.5 Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения Руководства Компании. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

Окончательное решение о способе разрешения возникшего конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает Руководство Компании в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

9. Сообщение о потенциальном или выявленном конфликте интересов

9.1 В случае если у Работника возникают вопросы касательно определения является ли какая-либо ситуация конфликтом интересов, Работник может непосредственно обратиться в Комитет или ЗГД по безопасности Компании.

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 8 из 9

9.2 О потенциальном или выявленном конфликте интересов, Работник сообщает указанную информацию:

- по телефону: 8-495-909-88-87;
и/или
- посредством направления электронного письма на адрес 8072@tmk-group.com (Сообщение может быть направлено с любого почтового ящика);
и/или
- по почте на адрес: 105062, г. Москва, Территория инновационного центра Сколково, Большой бульвар д. 40, БЦ «Амальтея», сектор С. Подкомитет по регулированию комплаенс-рисков.

10. Ответственность Работников Компании за несоблюдение настоящего Положения о конфликте интересов

10.1 За несоблюдение Положения о конфликте интересов Работник может быть привлечен к дисциплинарной, материальной и иным видам ответственности в соответствии с законодательством РФ.

10.2 Настоящее Положение доводится до сведения всех Работников:

- Посредством размещения данного документа на Корпоративном портале Компании;
- Ознакомление вновь принимаемых работников с данным документом под роспись производится до момента подписания с ними трудового договора;
- Ознакомление действующих сотрудников Компании с данным документом под роспись производится при подписании дополнительных соглашений к трудовому договору.

10.3 Изменения (дополнения) к настоящему Положению принимаются путем издания соответствующего приказа Генерального директора Компании и доводятся до сведения Работников посредством размещения на Корпоративном портале Компании.

Положение о конфликте интересов		Редакция № 0
Лашин И.А.	Дата печати 20.11.2020	стр. 9 из 9