

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом

от 28.06.2024 № 297

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
АО «НПО Лавочкина»

г. Химки
2024

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов АО «НПО Лавочкина» (далее – Положение, Общество соответственно) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Общества, который устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.4. Основными целями Положения являются:

1.4.1. Организация процесса выявления, предотвращения, урегулирования и контроля конфликта интересов в Обществе.

1.4.2. Реализация комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликта интересов в процессе работы Общества.

1.4.3. Информирование всех заинтересованных лиц о принимаемых Обществом мерах по предотвращению, урегулированию, выявлению и контролю конфликта интересов в Обществе.

1.4.4. Повышение доверия к Обществу со стороны контрагентов и соисполнителей и установление стандартов корпоративного управления, соответствующих требованиям законодательства Российской Федерации и ведущим мировым практикам.

1.5. В Положении используются следующие понятия:

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Общества;

личная заинтересованность работника Общества – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (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 (непотизм);

работники – лица, состоящие с Обществом в трудовых отношениях на основании трудового договора;

физическое лицо – лицо, выполняющее работы (оказывающее услуги) в интересах Общества на основе гражданско-правового договора;

личная выгода – выгода работника Общества или физического лица, его близких родственников в получении нематериальных благ (и иных нематериальных преимуществ);

материальная выгода – материальные средства, получаемые работником Общества или физическим лицом, его близкими родственниками в результате использования ими находящейся в распоряжении Общества информации, касающейся ее деятельности, сверх средств, которые им

причисляются по трудовым и гражданско-правовым договорам, заключенными с Обществом, а также любые материальные средства, получаемые Обществом в результате совершения сделок сверх средств, которые им причитаются за выполнение работ и (или) оказание услуг по договорам, заключенным Обществом с соисполнителями и контрагентами;

информация – сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления;

конфиденциальная информация – информация, обрабатываемая в Обществе, содержащая сведения, не составляющие государственную тайну, доступ к которым ограничен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (персональные данные, коммерческая, служебная тайны), за исключением сведений, доступ к которым не может быть ограничен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

конфиденциальность информации – обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя;

близкие родственники – родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры;

непотизм – служебное покровительство родственникам и своим людям, кумовство.

1.6. Требования Положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

1.7. Содержание Положения доводится до сведения всех работников Общества под подпись.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков Общества при выявлении каждого конфликта интересов и процесса его урегулирования;

2.1.3. Соблюдение баланса интересов Общества и работника Общества при урегулировании конфликта интересов.

2.1.4. Защита работника Общества от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Общества и урегулирован (предотвращен) Обществом.

3. Обязанности работника Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник Общества при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов, интересов близких родственников, лиц, состоящих в близком родстве или свойстве.

3.1.2. При осуществлении своих трудовых обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Общество перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Общества, а также Обществу в целом.

3.1.3. Уведомлять о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к

конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

3.1.4. Соблюдать интересы Общества, прежде всего в отношении целей его деятельности.

3.1.5. Руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов, интересов своих близких родственников.

3.1.6. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.7. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.8. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Меры по предупреждению конфликта интересов

4.1. Соблюдение работниками Общества требований законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава и локальных нормативных актов Общества.

4.2. Обеспечение заместителем генерального директора по безопасности, руководителями самостоятельных структурных подразделений Общества, в том числе обособленных подразделений, надлежащего выполнения работниками Общества требований локальных нормативных актов Общества в области противодействия коррупции.

4.3. Сбор информации об аффилированных лицах, акционерах Общества.

4.4. Мониторинг совершения крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, в целях исключения практики их заключения без предварительного одобрения органами управления Общества в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Уставом Общества.

4.5. Ограничение доступа к конфиденциальной информации путем установления порядка обращения с этой информацией и осуществления контроля за соблюдением такого порядка.

4.6. Установление порядка регулирования отношений по использованию конфиденциальной информации с работниками Общества, контрагентами и соисполнителями.

4.7. Запрет на использование работниками Общества конфиденциальной информации, ставшей им известной в процессе исполнения своих трудовых обязанностей, в личных целях.

4.8. Обеспечение контроля и мониторинга неправомерной передачи конфиденциальной информации по различным каналам связи.

4.9. Информирование о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

4.10. Запрет на использование работниками Общества своего должностного положения в целях обеспечения участия Общества в закупках товаров (работ, услуг) юридических лиц, в которых работники Общества либо их близкие родственники являются руководителями или владельцами.

4.11. Осуществление работниками Общества деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, работа по совместительству, выполнение иной оплачиваемой работы, владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) допускаются при условии, что такие действия не приводят и не могут привести к конфликту интересов.

4.12. В случае возникновения у работника в период его работы в Обществе связей близкого родства или свойства с другим работником, являющимся его непосредственным руководителем, либо лицом, выполняющим связанные с ним функции, он обязан проинформировать об этом отдел противодействия коррупционным и иным правонарушениям в течение 1 (одного) рабочего дня с момента возникновения указанного факта.

5. Раскрытие конфликта интересов работником Общества и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В целях выявления и предупреждения конфликта интересов устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

5.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность.

5.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является отдел противодействия коррупционным и иным правонарушениям.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.4. Каждый работник Общества при установлении признаков конфликта интересов или о возможности его возникновения обязан незамедлительно представить уведомление (Приложение № 1 к Положению) о конфликте интересов в отдел противодействия коррупционным и иным правонарушениям, где оно регистрируется в Журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (Приложение № 2 к Положению).

5.5. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов, является комиссия по противодействию коррупции Общества (далее – Комиссия).

5.6. Состав Комиссии утверждается приказом Общества.

5.7. В заседании Комиссии также принимает участие непосредственный руководитель работника Общества, в отношении которого Комиссией

рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов.

5.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией в целях оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.9. При рассмотрении и анализе представленных сведений о конфликте интересов Комиссия вправе проводить беседы с работниками Общества по вопросам конфликта интересов, получать от них письменные пояснения и иные материалы.

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

5.11. В случае совершения работником Общества умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику Общества могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.12. Решение Комиссии принимается при открытом голосовании простым большинством голосов, присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

5.13. Решение Комиссии оформляется протоколом. Окончательное решение о наличии конфликта интересов принимается Комиссией и отражается в протоколе заседания Комиссии.

5.14. По итогам проверки принимается одно из следующих решений:

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

- конфликт интересов имеет место и требует принятия мер по его урегулированию.

5.15. Возможными способами урегулирования конфликта интересов являются:

- ограничение доступа работника Общества 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 Общества;
- временное отстранение работника Общества от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника Общества на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником Общества принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника Общества от личной выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника Общества из Общества по его инициативе;
- увольнение работника Общества по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Общества по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.16. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника Общества, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные способы его урегулирования (Приложение № 3 к Положению).

5.17. О результатах выявления и урегулирования конфликта интересов председатель Комиссии в течение 3 (трех) рабочих дней докладывает генеральному директору Общества.

6. Ответственность работников Общества за несоблюдение требований Положения

6.1. Лица, виновные в нарушении правил предотвращения и урегулирования конфликта интересов, иных антикоррупционных норм, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества, включая настоящее Положение, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Положение утверждается приказом Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в Положение принимается генеральным директором Общества.

7.3. Требования Положения подлежат обязательному выполнению работниками Общества.

Заместитель генерального
директора по безопасности

Д.Е. Воронцов

Приложение № 1
к Положению

В _____
(подразделение, ответственное за прием сведений)
о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов)
от _____
(ФИО, должность работника, контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения

Сообщаю о возникновении ситуации при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликта интересов:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять конфликт интересов:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение:

(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ г.

Лицо, принявшее сообщение:

(подпись) (расшифровка подписи)
« ____ » _____ 20 ____ г.

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения: № _____ от
« ____ » _____ 20 ____ г.

Журнал
регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов
или о возможности его возникновения

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Ф.И.О., Должность (профессия) лица, представившег о уведомление	Контактный телефон лица, представившег о уведомление	Обстоятельства конфликта интересов	Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Подпись лица, представившего уведомление
1							
2							
3							

ПЕРЕЧЕНЬ
типовых ситуаций конфликта интересов
и порядок их разрешения

Ситуация № 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.

Ситуация № 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 родственным отношением (признаки nepoтизма).

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.

Ситуация № 3: Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен

выполнить 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 материалов 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 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.

Ситуация № 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.

Ситуация № 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.

Ситуация № 6: Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией «Б», которая имеет деловые отношения 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 не 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.

Ситуация № 7: 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 очень заинтересована.

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

Ситуация № 8: Работник организации «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги 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.

Ситуация № 9: 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.

Ситуация № 10: 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 родственником.

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.