

---

АО "Росгазификация"



Акционерное общество  
"Головной научно-исследовательский и проектный институт  
по распределению и использованию газа "Гипрониигаз"

---

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров

АО «Гипрониигаз»

(Протокол от « 14 » июля 2022 года №2)

Введено в действие с « 01 » августа 2022г.

Приказом от 01.08.2022 №388

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ**

№ ГНГ-П2-01-01.4-03

ВЕРСИЯ 2.0

САРАТОВ  
2022

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
НАЗНАЧЕНИЕ.....	3
ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ.....	3
ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ.....	4
1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	5
2. ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПРИЗНАКИ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ.....	7
3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	9
4. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА В ПРОЦЕССЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	10
5. МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	13
6. РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ.....	14
7. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	15
8. ФОРМЫ И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	17
9. ССЫЛКИ.....	18
ПРИЛОЖЕНИЕ. УВЕДОМЛЕНИЕ О ВОЗНИКНОВЕНИИ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КОТОРАЯ ПРИВОДИТ ИЛИ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ.....	19

## ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Назначение

Положение АО «Гипрониигаз» «О противодействии конфликту интересов» (далее – Положение) является локальным нормативным документом АО «Гипрониигаз» (далее – Общество), представляющим собой свод общих принципов, норм и правил поведения, соответствующий деловым интересам Общества и устанавливающий основные требования в области выявления и урегулирования Конфликта интересов, которым должны следовать работники Общества.

Положение разработано в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации [1], [2], [3], Кодексом корпоративной этики АО «Гипрониигаз» № ГНГ-П2-01-01.4-02 [4], Политикой АО «Гипрониигаз» «О противодействии коррупционной деятельности» № ГНГ-П2-01-01.4-01 [5], Уставом АО «Гипрониигаз» [6], иными локальными нормативными и внутренними документами Общества.

### Цели

Положение разработано в целях:

- формирования единого подхода к своевременному принятию мер по выявлению и урегулированию Конфликта интересов;
- исключения случаев нанесения ущерба финансовой стабильности и деловой репутации Общества;
- определения общих принципов сочетания частных интересов работников Общества с материальными и нематериальными интересами Общества;
- описания целей и способов выявления и урегулирования Конфликта интересов.

### Задачи

Задачами Положения являются:

- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности и личной выгоды работниками Общества на выполняемые ими должностные обязанности, принимаемые управленческие решения;
- выявление и минимизация риска Конфликта интересов и создание эффективного механизма его преодоления;
- формирование у работников Общества единообразного понимания позиции Общества о недопустимости возникновения Конфликта интересов в любых формах и проявлениях;
- установление порядка и принципов рассмотрения информации о Конфликте интересов;
- информирование работников Общества о принимаемых мерах по предотвращению, выявлению, оценке и урегулированию Конфликта интересов;
- обязательность раскрытия работниками Общества информации о наличии реального или потенциального Конфликта интересов и установление персональной ответственности за несоблюдение требований;
- создание основ для совершенствования локальной нормативной базы Общества в области предотвращения Конфликта интересов.

### Область действия

Положение обязательно для исполнения всеми работниками Общества, а также физическими лицами, сотрудничающими с Обществом на основе гражданско-правовых договоров (обязанность лица соблюдать Положение определяется в заключаемых с ним договорах гражданско-правового характера).

Правила Положения должны соблюдаться работниками Общества не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Общества.

Положение является основной составной частью мероприятий по профилактике коррупционной деятельности в Обществе.

Распорядительные, локальные нормативные и иные внутренние документы не должны противоречить Положению.

#### **Период действия и порядок внесения изменений**

Положение является локальным нормативным документов постоянного действия.

Положение утверждается, вводится в действие, изменяется и признается утратившим силу приказом Единоличного исполнительного органа Общества.

Инициаторами внесения изменений и дополнений в Положение являются Единоличный исполнительный орган Общества, Отдел управления рисками и внутреннего контроля и лицо, ответственное за предупреждение и противодействие коррупции в АО «Гипрониигаз» (далее – Ответственное лицо).

Изменения и дополнения в Положение вносятся в случаях: изменения действующего законодательства, практики его применения, полномочий ответственных лиц или структурных подразделений, выявления недостаточной эффективности управления Конфликтом интересов, совершенствования системы нормативного обеспечения Общества.

В случае вступления Положения (отдельных его пунктов) в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, Положение (отдельные его пункты) утрачивают силу. До даты внесения изменений в Положение необходимо руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

Контроль исполнения требований Положения возлагается на Ответственное лицо, назначенное приказом Единоличного исполнительного органа Общества.

## 1 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**АНКЕТА** – формализованный документ, заполняемый при трудоустройстве в АО «Гипрониигаз».

**БЛИЗКИЕ РОДСТВЕННИКИ И ЧЛЕНЫ СЕМЬИ** – лица, состоящие в близком родстве или свойстве с должностным лицом (работником): родители (в т.ч. усыновители), дети (в т.ч. усыновленные), полнородные и неполнородные братья (в т.ч. двоюродные), сестры (в т.ч. двоюродные), бабушки, дедушки, внуки, супруги, а также родители (в т.ч. усыновители), дети (в т.ч. усыновленные), братья (в т.ч. двоюродные), сестры (в т.ч. двоюродные), бабушки, дедушки и внуки супругов, супруги детей, дети (в т.ч. усыновленные) и супруги полнородных и неполнородных братьев и сестер.

**ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ ОБЩЕСТВА** – физические и юридические лица, с которыми у АО «Гипрониигаз» установлены деловые отношения.

**ЕДИНОЛИЧНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН ОБЩЕСТВА** – генеральный директор АО «Гипрониигаз».

**ИНСАЙДЕРСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ** – точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, служебную, банковскую тайну, тайну связи (в части информации о почтовых переводах денежных средств) и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров и которая относится к информации, включенной в соответствующий перечень инсайдерской информации.

**ИНТЕРЕСЫ ОБЩЕСТВА** – деятельность, направленная на систематическое получение прибыли (увеличение доходов, уменьшение расходов), а также рост собственной капитализации.

**КОНКУРИРУЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** – организация любой формы собственности и организационно-правовой формы, независимо от места учреждения (расположения) (в Российской Федерации и/или за рубежом), осуществляющая свою деятельность в сферах, в которых осуществляет свою деятельность АО «Гипрониигаз».

**КОНТРАГЕНТ** – любое юридическое или физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, или несколько лиц, выступающих на стороне контрагента, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации, заключившее с АО «Гипрониигаз» договор.

**КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ** – сведения, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну АО «Гипрониигаз», информацию, являющуюся информацией «Для служебного пользования», информацию о персональных данных и инсайдерскую информацию.

**КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ** – любые ситуации и обстоятельства, при которых частные интересы работника АО «Гипрониигаз» или его близких лиц и (или) членов семьи противоречат или могут противоречить интересам АО «Гипрониигаз» и, таким образом, влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, в том числе на объективное принятие решений в рамках должностных обязанностей, а также способные привести к причинению вреда правам, законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации АО «Гипрониигаз».

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА** – система ценностей, традиций, обычаев и правил поведения АО «Гипрониигаз», разделяемых всеми работниками АО «Гипрониигаз», направленная на поддержание внутреннего и внешнего делового имиджа АО «Гипрониигаз».

**КОРПОРАТИВНОЕ МОШЕННИЧЕСТВО** – действия или бездействие физических и (или) юридических лиц с целью получения личной выгоды и (или) выгоды иного лица в ущерб интересам АО «Гипрониигаз» и (или) причинения АО «Гипрониигаз» материального и (или) нематериального ущерба путем обмана, злоупотребления доверием, введения в заблуждение или иным образом.

Корпоративное мошенничество проявляется в виде искажения финансовой отчетности, коррупционных действий, а также хищения и иных злоупотреблений, в том числе умышленной порчи, в отношении активов АО «Гипрониигаз».

**КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ** – общепринятые и одинаково значимые правила и принципы АО «Гипрониигаз», каждые из которых не могут расцениваться в качестве приоритетного.

**ЛИЧНАЯ ВЫГОДА** – заинтересованность в получении нематериальных благ и преимуществ работником и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами.

**ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо преимуществ работником и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве, связанными имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ ДОКУМЕНТ (ЛНД)** – вид внутреннего официального документа, выпущенного в виде свода однозначно понимаемых норм (правил) длительного действия, регулирующего определенные аспекты хозяйственной деятельности АО «Гипрониигаз» для их обязательного исполнения работниками АО «Гипрониигаз», на которых распространяется действие данного документа.

**ОБЩЕСТВО** – акционерное общество «Гипрониигаз».

**ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИЦО** – работник АО «Гипрониигаз», ответственный за принятие мер по выявлению и урегулированию Конфликта интересов.

**РАБОТНИК ОБЩЕСТВА** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с АО «Гипрониигаз».

**РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ** – руководитель структурного подразделения АО «Гипрониигаз», либо находящийся в прямом подчинении Единоличного исполнительного органа ответственный работник АО «Гипрониигаз», в должностные обязанности которого входит выполнение самостоятельных функций и задач.

**СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ОБЩЕСТВА** – структурное подразделение АО «Гипрониигаз» с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью в рамках своей компетенции, определенными положением о структурном подразделении.

**ЧАСТНЫЕ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКА** – любые личные, социальные, имущественные, финансовые, политические и иные интересы работника или его близких лиц и/или родственников.

**ЭТИЧЕСКАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ** – формализованный документ, заполняемый работником АО «Гипрониигаз» для подтверждения его соответствия этическим нормам, принятым в АО «Гипрониигаз».

## 2 ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПРИЗНАКИ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

2.1 Корпоративные ценности Общества являются связующим звеном всех сфер деятельности Общества и основой корпоративной культуры. Корпоративные ценности служат повседневным руководством к принятию решений и действиям, определяют отношения к деловым партнерам и работникам Общества.

2.2 Общество ожидает, что каждый работник Общества при исполнении им должностных обязанностей будет ставить интересы Общества выше своих частных интересов и не допускать возникновения ситуации, которые расцениваются или могут быть расценены как Конфликт интересов.

2.3 Общество строит свои отношения с работниками Общества на принципах долгосрочного сотрудничества, неукоснительного исполнения взаимных обязанностей и взаимного уважения частных интересов работников Общества и признания за ними права заниматься законной коммерческой или некоммерческой деятельностью вне рабочее время, если такие интересы и их личная выгода, личная заинтересованность (прямая или косвенная) не влияют и не могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими должностных обязанностей.

2.4 Работники Общества признаются важнейшей составляющей долгосрочного и устойчивого развития Общества. Наличие близких родственников и (или) членов семьи работников Общества не обязательно приводит к реальному Конфликту интересов, вместе с тем работникам Общества необходимо заблаговременно информировать о подобной ситуации Ответственных лиц в соответствии с пунктом 6.4 Положения. Несвоевременное сообщение о Конфликте интересов может быть расценено как корпоративное мошенничество и влечет ответственность в установленном законодательством порядке.

2.5 Общество выделяет два вида Конфликта интересов:

- реальный Конфликт интересов – ситуация, при которой частные интересы работника Общества прямо или косвенно противоречат интересам Общества.
- потенциальный Конфликт интересов – ситуация, при которой частные интересы работника Общества могут, при определенных обстоятельствах, противоречить интересам Общества.

2.6 В Обществе Конфликт интересов классифицируется по степени реализации, субъектному составу и включает:

- конфликт интересов в связи с внешними лицами (лицо, его близкие родственники и (или) члены семьи владеют долей в уставном капитале контрагента, лица, близкие родственники и (или) члены семьи являются членами органов управления контрагента);
- конфликт интересов в связи с внутренними функциями (лицо осуществляет контрольные функции в отношении функций, исполнителем которых оно является или являлось в течение 12 месяцев, а также родственное соподчинение)

2.6.1 Признаки возникновения Конфликта интересов в связи с внешними лицами.

2.6.1.1 Работник Общества в ходе исполнения трудовых обязанностей отдает предпочтение одного контрагента другому контрагенту в ущерб интересам Общества для достижения целей, которые могут принести материальную выгоду лицам, являющимися близкими родственниками и (или) членами семьи, друзьями и иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность и личная выгода;

2.6.1.2 Работник Общества работает или намерен выполнять оплачиваемую работу в конкурирующей организации, у контрагента и (или) делового партнера Общества, которое имеет договорные отношения с Обществом;

2.6.1.3 Заключение договора с контрагентом, находящимся под прямым или косвенным управлением или в собственности (прямой или косвенной) работника и (или) близкого родственника и (или) члена семьи;

2.6.1.4 Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) договорных отношений Общества с юридическим лицом, которое имеет перед работником Общества и (или) близким родственником и (или) членом семьи, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

2.6.1.5 Владение работником Общества прямо или косвенно (в том числе опосредованно) определенным в пункте 4.3 Положения размером пая, взноса, вклада, доли участия в уставном капитале, ценных бумаг и иных прав (включая опционы на ценные бумаги, имущество, права) в контрагенте (в отношении контрагента) Общества и (или) имущества указанного лица либо в конкурирующей организации (в отношении организации-конкурента) Общества и (или) его имуществе;

2.6.1.6 Работник Общества и (или) близкие родственники и (или) члены семьи, имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических и физических лиц, принимающих участие в закупках, и (или) лиц, являющихся контрагентами Общества;

2.6.1.7 Наличие финансовых и имущественных интересов работника Общества в другой организации, которое имеет договорные отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения и поддерживает деловые отношения;

2.6.1.8 Превышение полномочий и (или) трудовых обязанностей работниками Общества, в том числе при заключении сделок и исполнении обязанностей по отношению к Обществу.

2.6.2 Признаки возникновения Конфликта интересов в связи с внутренними функциями.

2.6.2.1 Трудоустройство близких родственников и/или членов семьи работника Общества при отсутствии у них требуемой компетенции и/или в ущерб более квалифицированным кандидатам;

2.6.2.2 Совмещение работником Общества исполнительных и контрольных функций, позволяющее использовать свои трудовые обязанности для достижения частных интересов, личной выгоды и целей личной заинтересованности либо способное негативно повлиять на беспристрастность и непредвзятость работника Общества;

2.6.2.3 Превышение полномочий или своих трудовых обязанностей работником Общества для достижения частных интересов, личной выгоды и личной заинтересованности;

2.6.2.4 Осуществление работником Общества деятельности в частных интересах, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей;

2.6.2.5 Использование (распространение) работником Общества сведений конфиденциального характера, в том числе инсайдерской информации, полученных при исполнении своих трудовых обязанностей, которое повлекло возникновение у работников Общества материальной и (или) личной выгоды, и как следствие, возникновение противоречий между личной заинтересованностью работника Общества и правами, и законными интересами Общества;

2.6.2.1.6 Использование работником Общества своего должностного положения в личных целях для получения подарков, вознаграждения или иных материальных или личных выгод для себя лично и (или) близкого родственника, и (или) члена семьи в обмен на предоставление конфиденциальной информации;

2.6.2.7 Получение работником Общества, с которым связана личная заинтересованность работника, дорогостоящих подарков (более 10 000 руб.) от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контролирующие функции;

2.6.2.8 Соккрытие работником Общества сведений о злоупотреблениях должностным положением, совершенных работником Общества.

2.7 Приведенная классификация не исчерпывает все возможные ситуации возникновения Конфликта интересов в процессе осуществления Обществом своей деятельности.



### 3 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1 Общество уделяет особое внимание созданию условий, обеспечивающих эффективность и объективность исполнения работниками Общества должностных обязанностей, и прилагает все усилия для минимизации любых противоправных действий работников Общества.

3.2 К основным принципам выявления и урегулирования Конфликта интересов относятся:

3.2.1 соблюдение баланса прав и законных интересов Общества и личных интересов работников Общества при урегулировании Конфликта интересов;

3.2.2 соблюдение действующего законодательства Российской Федерации при выявлении урегулирования Конфликта интересов;

3.2.3 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном Конфликте интересов;

3.2.4 индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого Конфликта интересов и его урегулировании;

3.2.5 приоритетное применение принудительных мер по урегулированию Конфликта интересов;

3.2.6 отказ работника Общества от действий (бездействий), направленных на создание и (или) развитие уже имеющегося Конфликта интересов;

3.2.7 обеспечение конфиденциальности процесса раскрытия сведений о Конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.2.8 обеспечение конфиденциальности информации, предоставленной работником Общества о Конфликте интересов (при наличии такой возможности);

3.2.9 защита работника Общества от преследования в связи с сообщением о Конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Общества и урегулирован Обществом.

3.3 Общество рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости. Соблюдая вышеизложенные принципы, работники Общества не должны прямо или косвенно влиять на принятие решений в Обществе в случае потенциального или реального конфликта их частных интересов, включая интересы их близких родственников и (или) членов семьи, с деловыми интересами Общества.

## 4 ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА В ПРОЦЕССЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1 Общество строит взаимоотношения с работниками Общества на принципах честности, доверия и взаимного уважения. Урегулирование Конфликта интересов является основным механизмом соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов, деловой репутации и иных интересов Общества.

4.2 Обязанности работников Общества:

4.2.1 не использовать свое служебное положение в частных интересах, а также в целях извлечения личной выгоды;

4.2.2 при осуществлении своих трудовых обязанностей и принятии в связи с этим юридически значимых решений действовать в интересах Общества в целом, а не в интересах отдельных акционеров, должностных и других лиц;

4.2.3 избегать ситуаций, которые могут привести к противоречию с деловыми интересами Общества и (или) Конфликту интересов. При возникновении указанных ситуаций – своевременно (до возникновения возможности влиять на принятие соответствующего управленческого решения) раскрывать информацию о них в соответствии с пунктом 6.4 Положения;

4.2.4 принимать меры по предотвращению и (или) содействию урегулирования Конфликта интересов, стороной которого они являются;

4.2.5 уведомлять Общество обо всех случаях осуществления трудовой деятельности по совместительству в иных организациях, в том числе перед получением дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора). Работа по совместительству не должна вести к возникновению Конфликта интересов.

4.2.6 избегать ситуаций, приоритета частных интересов и (или) интересов их близких родственников и (или) членов семьи с интересами Общества;

4.2.7 информировать руководителя структурного подразделения и Ответственное лицо в соответствии с разделом 6 Положения об известных им фактах заключения либо планируемых к заключению сделок между Обществом и организациями, в которых работник Общества либо его близкий родственник и (или) член семьи является учредителем, руководителем, владельцем.

4.3 Для недопущения Конфликта интересов работникам Общества запрещено (без уведомления (согласования) с Ответственным лицом):

4.3.1 иметь в непосредственном подчинении или руководстве близких родственников и (или) членов семьи;

4.3.2 участвовать в процессах приема близких родственников и (или) членов семьи на работу, продвижении их по службе, оценке деятельности или определения компенсации (в том числе заработной платы, премий и иных вознаграждений);

4.3.3 работникам Общества и их близким родственникам и (или) членам семьи получать материальную помощь от конкурирующих организаций и контрагентов Общества, за исключением получения указанной помощи близким родственникам и (или) членам семьи у конкурирующих организаций и контрагентов Общества, являющихся их работодателями;

4.3.4 оказание благотворительной и (или) спонсорской помощи, противоречащее правам и законным интересам Общества;

4.3.5 выполнение работ (за исключением выполнения ими своих трудовых обязанностей в Обществе), в том числе намерение выполнения оплачиваемой работы, в организации-контрагента, имеющей договорные отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом;

4.3.6 занимать руководящие должности и (или) должности, связанные с принятием управленческих решений, в организациях-контрагентах Общества, конкурирующих организациях, а также входить в состав органов управления таких организаций;

4.3.7 использование (распространение) инсайдерской информации, которая может повлечь возникновение у работников Общества материальной и (или) личной выгоды и, как следствие, возникновение противоречий между личной заинтересованностью работника Общества и правами, и законными интересами Общества;

4.3.8 работникам Общества и их близким родственникам и (или) членам семьи конкурировать с Обществом, включая, без ограничения, конкуренцию по любым сделкам и инвестиционным или хозяйственным проектам;

4.3.9 работникам Общества и их близким родственникам и (или) членам семьи являться владельцами (прямо или косвенно) акций (долей) участия в организации-контрагенте или конкурирующей организации Общества в сумме более 1% уставного капитала, а также владеть (прямо или косвенно) ценными бумагами организации-контрагента или конкурирующей организации (долговыми ценными бумагами), находящимися в публичном обращении, в сумме более 1% (заемного капитала) от общего объема размещенных ценных бумаг;

4.3.10 работникам Общества и их близким родственникам и (или) членам семьи, иметь финансовые или имущественные обязательства перед организацией-контрагентом, которое имеет договорные отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является конкурирующей организацией;

4.3.11 работникам Общества и их близким родственникам и (или) членам семьи осуществлять инвестиции (за исключением рассмотренных в предыдущем пункте) в конкурирующих организациях или контрагентах Общества или иметь иную личную заинтересованность в результатах деятельности;

4.3.12 использовать информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя и (или) близких родственников и (или) членов семьи, с которыми связана личная заинтересованность работника Общества;

4.3.13 выполнять работы и оказывать услуги (за исключением предусмотренных их трудовыми обязанностями в Обществе) для конкурирующих организаций или контрагентов Общества, а также являться их агентом или иным представителем;

4.3.14 использовать сведения конфиденциального характера, а также свое служебное положение в Обществе и (или) деловые возможности, возникающие в результате работы в Обществе, в своих частных интересах и для достижения целей личной заинтересованности, в том числе использования служебного положения в целях обеспечения участия в закупках товаров, работ и услуг организаций, в которых они, либо близкие родственники являются учредителями (руководителями, владельцами);

4.3.15 использовать активы Общества в частных интересах.

4.4 Перечень указанных в пункте 4.3. Положения ограничений, характеризующихся реальным или потенциальным Конфликтом интересов, не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации, исходя из фактов, определяющих предмет Конфликта интересов, по договоренности между Обществом и работником Общества, у которого возник данный Конфликт интересов, Конфликт интересов подлежит индивидуальному рассмотрению с учетом всех имеющихся обстоятельств.

4.5 Соблюдение требований Положения является обязательным для всех работников Общества. В случае совершения действий, нарушающих нормы Положения, работники Общества могут быть привлечены к ответственности.

4.6 Соккрытие и (или) намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником Общества информации о Конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман Общества вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности Общества или нет.

Несвоевременное информирование о потенциальном или реальном Конфликте интересов квалифицируется Обществом как признак корпоративного мошенничества.

4.7 В случае обнаружения признаков реального или потенциального Конфликта интересов, о котором работник Общества знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений Положения, в процессе исполнения трудовой деятельности, выразившихся в неисполнении (ненадлежащем исполнении) трудовых обязанностей и (или) причинении ущерба Обществу, такой работник может быть привлечен к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и (или) уголовной ответственности по инициативе Общества, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

4.8 За неприятие работником Общества мер по предотвращению и урегулированию Конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9 Обязанности, установленные пунктами 4.2.5, 4.2.7, 4.3, 4.4 Положения, и ответственность, установленная пунктами 4.5, 4.6 Положения, включаются в трудовые договоры работников Общества.

4.10 В целях недопущения возникновения и урегулирования Конфликта интересов ограничения, запреты и требования устанавливаются для работника Общества распорядительными, локальными нормативными и внутренними документами Общества.

## 5 МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1 Общество, следуя высоким стандартам ведения открытой и честной деятельности, лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации Общества стремиться свести к минимуму возникновение Конфликта интересов. В целях выявления Конфликта интересов в Обществе используются следующие методы:

5.1.1 анализ, оценка и проверка информации о Конфликте интересов, поступивших от работников Общества, структурных подразделений Общества, от физических лиц и (или) организаций-контрагентов, деловых партнеров и иных юридических лиц в порядке, определенном Положением;

5.1.2 экспертиза, анализ и оценка результатов проверочных мероприятий в части выявления признаков Конфликта интересов;

5.1.3 экспертиза, анализ, оценка документов и информации, предоставляемых в рамках осуществления закупочной деятельности на предмет выявления признаков Конфликта интересов;

5.1.4 экспертиза, анализ, проверка и оценка информации о контрагентах, деловых партнерах Общества, включая информацию о конечном бенефициаре в порядке, предусмотренном внутренними нормативными документами, в том числе регулирующими закупочную и договорную деятельность Общества;

5.1.5 экспертиза, анализ, проверка и оценка сведений, указанных в анкетах, этических декларациях, уведомлениях Конфликта интересов и иных документах, в порядке, предусмотренном Положением;

5.1.6 системный мониторинг средств массовой информации и иных источников и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления негативной информации, имеющей отношение к риску возникновения Конфликта интересов в Обществе;

5.1.7 проведение мероприятий, связанных с выявлением и подтверждением признаков Конфликта интересов, включая проверку электронной переписки, осуществляемой с электронных почтовых ящиков, зарегистрированных во внутренней сети Общества;

5.1.8 иные способы и методы, предусмотренные организационно-распорядительными документами Общества.

## 6 РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

6.1 В целях выявления и предотвращения реального Конфликта интересов устанавливается следующая система раскрытия сведений:

6.1.1 первичное раскрытие сведений о наличии потенциального Конфликта интересов при приеме на работу в рамках заполнения анкеты и (или) проверки кандидата Ответственным лицом;

6.1.2 ежегодное раскрытие сведений по состоянию на 31 декабря текущего года (в порядке, отраженном в пункте 6.4 Положения);

6.1.3 раскрытие сведений о наличии Конфликта интересов при переводе на новую должность в рамках проверки работника Общества;

6.1.4 раскрытие сведений о Конфликте интересов в ходе выполнения работником Общества его текущих трудовых обязанностей.

6.2 Порядок информирования о Конфликте интересов.

6.2.1 При возникновении у работника Общества потенциального Конфликта интересов, он обязан в письменном виде проинформировать руководителя структурного подразделения и (или) Генерального директора Общества и Ответственное лицо. Информация о потенциальном Конфликте интересов работника должна быть доведена им письменно до сведения указанных в пункте 6.2.1. Положения лиц в срок не позднее 3-х рабочих дней с даты, когда ему стало известно о Конфликте интересов.

6.2.2 При возникновении у работника Общества реального конфликта интересов он должен в течение 3-х рабочих дней и до принятия решения по вопросу, относящемуся к Конфликту интересов, письменно сообщить о нем своему руководителю структурного подразделения и Ответственному лицу.

При нахождении работника Общества в служебной командировке, не при исполнении трудовых обязанностей, вне пределов места работы, а также в иных случаях, когда он не может незамедлительно проинформировать в письменном виде о возникшем Конфликте интересов или о возможности его возникновения, он обязан проинформировать руководителя структурного подразделения и Ответственное лицо с помощью любых доступных средств связи, а по возвращении из командировки, возобновлении исполнения трудовых обязанностей, прибытии к месту работы, а также при появившейся возможности, незамедлительно передать Ответственному лицу уведомление в письменном виде.

6.2.3 Раскрытие информации о наличии близкого родственника и (или) члена семьи, находящегося в подчинении у работника Общества, должно осуществляться работником Общества не позднее 1 рабочего дня с даты возникновения такого обстоятельства в соответствии с пунктом 6.2.2 Положения.

6.3 Уведомление о возникновении потенциального и (или) реального Конфликта интересов заполняется по форме, предусмотренной Приложением №1 к настоящему Положению.

6.4 Работники Общества обязаны своевременно предоставлять Этическую декларацию по форме и в порядке соответствия с внутренним документом Общества.

6.5 Работники Общества информируют о наличии у них Конфликта интересов Ответственное лицо во всех случаях возникновения потенциального или реального Конфликта интересов.

6.6 При возникновении условий, ведущих к прекращению Конфликта интересов, о котором ранее работник Общества проинформировал Ответственное лицо, такой работник должен сообщить об этом в соответствии с пунктами 6.2.1 и 6.2.2 Положения.

## 7 УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1 Общество вправе собирать информацию и сведения о возникновении Конфликта интересов любыми не запрещенными законодательством Российской Федерации способами, локальными нормативными и внутренними документами Общества.

7.2 Порядок рассмотрения и оценки полученной информации.

7.2.1 Ответственное лицо, получившее информацию о Конфликте интересов, в течение 10 рабочих дней с даты получения такой информации проводит детальный анализ на предмет наличия реального и (или) потенциального Конфликта интересов в каждой конкретной ситуации.

7.2.2 Срок проведения анализа и рассмотрения полученной информации может быть увеличен Ответственным лицом при наличии объективной необходимости.

7.2.3 Если Ответственным лицом является руководитель структурного подразделения работника Общества, то данный руководитель должен самостоятельно оценить ситуацию, характеризующуюся Конфликтом интересов, при условии, что он не является стороной Конфликта интересов.

7.2.4 По итогам анализа Ответственное лицо делает вывод о наличии реального или потенциального Конфликта интересов либо о его отсутствии. Результаты анализа фиксируются документально.

7.2.5 Ответственным лицом к проведению анализа и рассмотрению полученной от работника Общества информации могут привлекаться работники иных структурных подразделений при соблюдении условий, изложенных в пункте 7.2.10 Положения в случае, если Ответственное лицо не может принять решение по урегулированию Конфликта интересов.

7.2.6 При подтверждении реального или потенциального Конфликта интересов Ответственное лицо инициирует или реализует мероприятия по его урегулированию в соответствии с Положением.

7.2.7 В случае урегулирования Конфликта интересов на уровне решения руководителя структурного подразделения работника Общества, информацию о причине возникновения события и принятых мерах данный руководитель направляет Ответственному лицу.

7.2.8 Потенциальный конфликт интересов должен быть урегулирован в течение 10 рабочих дней с даты завершения проверки и подтверждения наличия потенциального конфликта, но в любом случае до момента его перехода в реальный Конфликт интересов.

7.2.9 Ответственное лицо, рассматривающее информацию о Конфликте интересов, контролирует реализацию инициированных (предложенных) им мер по урегулированию Конфликта интересов соответствующими работниками Общества.

7.2.10 Ответственное лицо не раскрывает полученную от работников Общества информацию другим работникам Общества и (или) третьим лицам без согласия работника Общества, предоставившего информацию о Конфликте интересов за исключением случаев, когда раскрытие подобной информации необходимо в рамках принятия мер по урегулированию Конфликта интересов и предусмотрено применимым законодательством Российской Федерации.

7.3 В целях урегулирования Конфликта интересов Ответственное лицо:

7.3.1 осуществляет проверку кандидата при приеме на работу на предмет наличия/отсутствия Конфликта интересов;

7.3.2 осуществляет проведение проверок кандидатов на вакантные должности Общества и отдельные руководящие должности при повышении в должности в целях предупреждения Конфликта интересов;

7.3.3 формирует результаты анализа в рамках наличия (отсутствия) Конфликта интересов;

7.3.4 осуществляет консолидацию информации обо всех случаях Конфликта интересов;

7.3.5 проводит выборочную проверку соблюдения работником Общества ограничений и запретов, требований о недопущении (предотвращении) и (или) урегулировании Конфликта интересов и исполнения им трудовых обязанностей;

7.3.6 оценивает полученную информацию на предмет достаточности принятых мер. В случае, если Ответственное лицо считает недостаточным принятые руководителем структурного подразделения либо иным Ответственным лицом меры, то оно готовит заключение с рекомендациями по предотвращению и урегулированию рассматриваемого Конфликта интересов.

7.4 Ситуация, не являющаяся Конфликтом интересов, не нуждается в урегулировании.



## 8 ФОРМЫ И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1 С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Общества, в Обществе устанавливаются следующие формы и способы урегулирования Конфликта интересов:

8.1.1 ограничение работнику Общества доступа к конкретной информации, использование которой работником Общества может привести к Конфликту интересов;

8.1.2 добровольный отказ работника Общества или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, составляющим предмет Конфликта интересов;

8.1.3 пересмотр или изменение круга функциональных обязанностей и трудовых функций и ответственности работника Общества в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке;

8.1.4 добровольная передача работником Общества, принадлежащего ему имущества, являющегося основанием или предметом возникновения Конфликта интересов, в доверительное управление Общества;

8.1.5 отказ работника Общества от частных интересов, порождающего конфликт с интересами Общества;

8.1.6 отстранение работника Общества, в подчинении которого находится близкий родственник и (или) член семьи и обеспечение принятия решений по таким вопросам лицами, не связанными с работником Общества;

8.1.7 перевод работника Общества, являющегося близким родственником и (или) членом семьи, в непосредственное подчинение другого лица, не являющегося его близким родственником и (или) членом семьи;

8.1.8 увольнение работника Общества по собственному желанию или по соглашению сторон (только в исключительных случаях, когда нет возможности урегулировать Конфликт интересов иными способами);

8.1.9 отказ от сотрудничества с физическим лицом, претендующим на оказание определенных услуг в рамках гражданско-правовых отношений.

8.2 Способы урегулирования Конфликта интересов, указанные в пункте 8.1. Положения, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования Конфликта интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени соответствия принимаемых мер целям урегулирования Конфликта интересов.

8.3 Урегулирование Конфликта интересов может осуществляться работником Общества по собственной инициативе, в соответствии с предложениями и рекомендациями Ответственного лица.

8.4 В каждом конкретном случае возникновения Конфликта интересов Ответственное лицо по собственному усмотрению применяет наиболее оптимальную форму и способ урегулирования Конфликта интересов с учетом всех обстоятельств возникновения Конфликта интересов.

## 9 ССЫЛКИ

- [1] Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- [2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
- [3] Гражданский кодекс Российской Федерации от 26.01.1996 №14-ФЗ.
- [4] Положение о корпоративной этике АО «Гипрониигаз» № ГНГ-П2-01-01.4-02
- [5] Политика АО «Гипрониигаз» «О противодействии коррупционной деятельности» № ГНГ-П2-01-01.4-01
- [6] Устав АО «Гипрониигаз».

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**УВЕДОМЛЕНИЕ О ВОЗНИКНОВЕНИИ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КОТОРАЯ ПРИВОДИТ ИЛИ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ**

Кому:

\_\_\_\_\_ (должность, наименование организации)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

От:

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество, должность, контактный телефон)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Я, \_\_\_\_\_,

сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или 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 (принятые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (дата)

20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)