

Положение об урегулировании конфликта интересов в ОАО «НИИЦ МРСК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

— Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

— Указ Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы»;

— Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2013 № 613 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению» (ред. от 06.08.2014);

— Антикоррупционная хартия российского бизнеса (Свидетельство о присоединении ОАО «Россети» от 23.09.2014 № 0496) (далее - Антикоррупционной хартии российского бизнеса);

— Антикоррупционная политика ОАО «Россети» и ДЗО ОАО «Россети», утвержденная решением Совета директоров ОАО «Россети» 25.11.2014 (протокол от 28.11.2014 № 171);

— иные нормативно-правовые акты в области предупреждения коррупции, предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

1.2. Аннотация

1.2.1. Цель разработки документа

Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) разработано с целью определения процедуры предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, а также координации действий всех работников в случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов.

1.2.2. Краткое содержание документа

В Положении определены:

- понятие конфликта интересов, субъекты конфликта интересов;
- причины и условия возникновения конфликта интересов;
- процедуры выявления конфликта интересов и раскрытия информации о конфликте интересов;
- меры по предупреждению конфликта интересов;
- порядок и формы урегулирования конфликта интересов;

- ответственность за нарушения положений настоящего Положения.

1.2.3. Круг лиц, подпадающий под действие Положения

Действие Положения распространяется на работников ОАО «НИИЦ МРСК».

1.2.4. Ответственный за разработку документа

Ответственным за разработку и актуализацию Положения является сектор профилактики и противодействия коррупции ОАО «НИИЦ МРСК»¹.

1.3. Основные понятия

Руководители	Члены Совета директоров, Правления общества, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер
Закупка	Совокупность действий, направленных на своевременное и полное удовлетворение потребностей Общества в продукции на основе договора с необходимыми показателями цены, качества и надежности. Не являются закупками действия Общества, связанные с осуществлением обязательных платежей, компенсационных выплат, а также приобретение продукции в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, вне зависимости от волеизъявления Общества.
Закупочная комиссия	Орган, создаваемый Организатором закупки для принятия важнейших решений в ходе конкретной закупки продукции (прежде всего - выбора победителя / наилучшей заявки). Закупочная комиссия создается заранее для конкретной закупки или серии закупок.
Инициатор закупки	Структурное подразделение Общества, заинтересованное в проведении закупки и/или являющееся фактическим потребителем продукции, приобретаемой по итогам проведения соответствующей закупки.
Комиссия	Комиссия Общества по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

¹ На период отсутствия специалиста сектора профилактики и противодействия коррупции, функции выполняет Руководитель аппарата.

Контрагент	Юридическое или физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель), органы государственной власти и местного самоуправления, являющиеся стороной по договору (документу, акту), заключенному с Обществом.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя/работника, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя/работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда интересам Общества.
Личная заинтересованность	Возможность получения руководителем/работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работника или руководителя, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работником или руководителем, а также для граждан или организаций, с которыми работник или руководитель связан финансовыми или иными обязательствами имущественного характера.
Материальная выгода	Экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.
Личная выгода	Выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.
Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем/работником	Родители, супруги, дети, братья, сестры, руководителя/работника.

Общество	Открытое акционерное общество «НИИЦ МРСК»
Организатор закупки	Организация, непосредственно выполняющая предусмотренные тем или иным способом закупки процедуры и берущая на себя соответствующие обязательства перед участниками закупки.
Органы внешнего контроля	Генеральная прокуратура Российской Федерации, Счетная палата Российской Федерации, внешние органы контроля (надзора).
Потенциальный Контрагент	Участник закупки, иные юридические лица, физическое лицо или индивидуальный предприниматель, с которым планируется заключение договоров, контрактов, соглашений.
Потенциальный участник закупки	Лицо, желающее принять участие в закупке.
Предконфликтная ситуация	Ситуация, при которой у руководителей/работников Общества, а также Организатора закупок, при осуществлении ими своей служебной или профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.
Структурное подразделение антикоррупционных комплаенс процедур	Сектор профилактики и противодействия коррупции ²
Субъекты конфликта интересов	Руководители Общества, работники Общества, Организатор закупок, представители Организатора закупок.
Урегулирование конфликта интересов	Процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.
Административно-управленческий персонал	Работники исполнительного аппарата и аппаратов управления филиалов, осуществляющие организацию и управление основными видами деятельности.
Производственный и вспомогательный персонал	Работники производственных подразделений или отдельные работники исполнительного аппарата, аппаратов управления филиалов,

² На период отсутствия специалиста сектора профилактики и противодействия коррупции, функции выполняет Руководитель аппарата.

	которые в соответствии со штатным расписанием, должностной инструкцией заняты реализацией основных видов деятельности компании и являются непосредственными исполнителями работ, а также подразделения или отдельные работники, занятые обеспечением деятельности работников или обслуживанием помещений.
Цепочка собственников	Данные об участниках (в отношении участников, являющихся юридическими лицами, - данные об их участниках и т.д.), включая бенефициаров (в том числе конечных), а также сведения о составе исполнительных органов контрагентов.
ДКиАКП	Департамент корпоративных и антикоррупционных комплаенс процедур ОАО «Россети»

1.4. Основные принципы регулирования конфликтов интересов

1.4.1. Обязанность каждого работника по раскрытию сведений о ставших известными фактах возникновения конфликта интересов и предконфликтных ситуаций в письменной форме и принятию мер по недопущению возникновения конфликта интересов.

Регулирование конфликта интересов должно максимально отвечать интересам Общества, в равной мере обеспечивать соблюдение и охрану прав Общества, защиту имущественных интересов и деловой репутации Общества.

1.4.2. Приоритет предупредительных мер.

Общество придает большое значение своевременному предупреждению и справедливому урегулированию конфликта интересов.

1.4.3. Индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов.

1.4.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

1.4.5. Соблюдение баланса интересов Общества, а также работника при урегулировании конфликта интересов.

1.4.6. Оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов.

1.4.7. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован Обществом.

2. Причины возникновения конфликта интересов

2.1. Нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества, локальных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Общества.

2.2. Несоблюдения норм и принципов корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения.

2.3. Наличие у руководителей/работников Общества финансовых интересов в других юридических лицах, с которыми Общество поддерживает деловые отношения.

2.4. Предоставление руководителями/работниками Общества деловых возможностей другим юридическим лицам в ущерб интересам Общества в силу личных интересов.

2.5. Неразрешение предконфликтных ситуаций, возникающих в Обществе.

2.6. Неисполнение договорных обязательств, как со стороны Общества, так и со стороны контрагентов Общества.

Типовые ситуации предконфликта и конфликта интересов описаны в приложении 1 к Положению.

3. Предупреждение конфликта интересов

3.1. Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов и деловой репутации Общества является предупреждение конфликтов интересов.

3.2. Меры предупреждения конфликта интересов.

3.2.1. Соблюдение руководителями/работниками Общества, а также Организатором закупок требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества и внутренних документов Общества.

3.2.2. Осуществление руководителями/работниками своих полномочий, функций и служебных обязанностей в отношении Общества только исходя из интересов Общества.

3.2.3. Недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы руководителя/работника могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества.

3.2.4. Отказ руководителей/работников от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами Общества, за исключением ведения дел от имени и в интересах Общества.

3.2.5. Недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений Общества с целью содействия приему на работу, переводу работников на вышестоящие должности.

3.2.6. Отказ от осуществления деятельности конкурентной по отношению к интересам Общества.

3.2.7. Осуществление Обществом деятельности по сбору информации о цепочках собственников контрагентов и потенциальных контрагентов.

3.2.8. Осуществление Обществом деятельности по сбору информации о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, претендующих на руководящие должности, и работников, занимающих руководящие должности в Обществе, и членов их семей.

3.2.9. Своевременное разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации.

Разрешение предконфликтных ситуаций производится в порядке, предусмотренном п. 5 Положения.

3.2.10. Обеспечение при взаимодействии с контрагентами Общества:

- своевременности расчетов по контрактам и договорам;
- соблюдения коммерческой тайны Общества;
- взимания с контрагентов оплаты за товары, работы, услуги в размере, установленном на взаимно согласованной основе в контракте (договоре), или по тарифам, информация о которых является публичной;
- оказания услуг профессионально, добросовестно и в полном объеме;
- своевременной, в соответствии с условиями контракта (договора), оплаты приобретаемых товаров, работ, услуг.

3.2.11. Совершенствование процедур по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Обществе информации лицами, имеющими доступ к такой информации (порядок использования инсайдерской информации).

3.2.12. Обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации об Обществе в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления такой информации.

3.2.13. Иные меры.

4. Выявление конфликта интересов

4.1. Методы выявления конфликта интересов.

4.1.1. Анализ, оценка и проверка Сектором профилактики и противодействия коррупции информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений Общества, от физических и/или юридических лиц.

4.1.2. Анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых структурным подразделением антикоррупционных комплаенс процедур, а также органами внешнего контроля.

4.1.3. Экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности.

4.1.4. Анализ, проверка и оценка информации о цепочке собственников потенциальных контрагентов и контрагентов Общества.

4.1.5. Анализ, проверка и оценка сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, претендующих на замещение руководящих должностей и работников, занимающих руководящие должности в Обществе, и членов их семей.

4.1.6. Иные способы и методы, предусмотренные организационно-распорядительными документами Общества.

4.2. В Обществе устанавливается следующая система раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов):

- первоначальное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов при приеме на работу;

- ежегодное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов по состоянию на 31 декабря соответствующего года.

4.2.1. К категориям работников, подлежащих первоначальному и ежегодному декларированию, относятся:

- руководители Общества;

- административно-управленческий персонал Общества.

Не подлежит декларированию производственный и вспомогательный персонал Общества.

4.2.2. Первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

При устройстве на работу кандидат на занятие вакантной должности в Обществе заполняет в Секторе профилактики и противодействия коррупции декларацию конфликта интересов кандидата (далее – декларация) по форме согласно приложению 2 к Положению.

На основании письменного согласия кандидата на занятие вакантной должности, информация, им задекларированная, проходит проверку в Секторе профилактики и противодействия коррупции с использованием автоматизированной системы «АС АСИБ», интегрированной с информационно-поисковой системой.

Сектор профилактики и противодействия коррупции проводит проверку задекларированных сведений в течение 10 рабочих дней с момента заполнения декларации, готовит заключение о согласовании/не согласовании и направляет его в Управление по работе с персоналом.

В случае, если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым Обществом, и с ним заключается трудовой договор, заполненная декларация и заключение Сектора профилактики и противодействия коррупции о проведенной проверке сведений хранятся в Управлении по работе с персоналом, в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

4.2.3. Ежегодное раскрытие сведений по состоянию на 31 декабря соответствующего года.

Ежегодно Сектор профилактики и противодействия коррупции производит рассылку деклараций руководителям/работникам Общества, указанным в п. 4.2.1 Положения.

Руководители/работники, указанные в п. 4.2.1 Положения, заполняют декларации и передают их в Сектор профилактики и противодействия коррупции.

Сектор профилактики и противодействия коррупции проводит проверку задекларированных сведений.

Результаты ежегодного декларирования рассматриваются на заседании Комиссии.

После завершения процесса ежегодного декларирования и утверждения результатов на заседании Комиссии, документы хранятся в Управлении по работе с персоналом в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

4.3. В случае выявления признаков предконфликтной ситуации/конфликта интересов в ходе иных проверочных мероприятий Сектор профилактики и противодействия коррупции Общества организует заседание Комиссии для рассмотрения полученной информации.

5. Разрешение предконфликтных ситуаций

5.1. Руководители/работники Общества, Организатор закупок обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.2. В случае возникновения предконфликтной ситуации, работники Общества должны направить соответствующую информацию (устно сообщить) в Сектор профилактики и противодействия коррупции в течение того рабочего дня, в котором возникла или была выявлена предконфликтная ситуация.

5.3. Сектор профилактики и противодействия коррупции рассматривает, проверяет и анализирует поступившую информацию и готовит заключение о наличии или отсутствии признаков предконфликтной ситуации (далее – заключение).

5.4. Заключение Сектора профилактики и противодействия коррупции должно содержать:

- сведения об источнике информации о возникновении предконфликтной ситуации;

- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;

- рекомендуемые для применения работниками Общества, Организатором закупок меры и мероприятия по разрешению предконфликтной ситуации либо сведения о передаче информации для рассмотрения на заседании Комиссии.

5.5. Заключение направляется лицу, сообщившему о предконфликтной ситуации, а также субъекту конфликта интересов.

5.6. При получении информации о предконфликтной ситуации в закупочной сфере, Сектор профилактики и противодействия коррупции в течение одного рабочего дня с момента подготовки заключения в соответствии с п. 5.3 Положения в письменной форме информирует председателя соответствующей закупочной комиссии о наличии/отсутствии предконфликтной ситуации между потенциальным участником закупки и руководителем/работником Общества для принятия решения о дальнейшем участии потенциального участника закупки в закупочных процедурах.

5.7. Субъекты конфликта интересов осуществляют разрешение предконфликтных ситуаций в соответствии с рекомендованными в заключении мерами и мероприятиями по разрешению предконфликтной ситуации.

5.8. В случае невозможности разрешить предконфликтную ситуацию силами субъектов конфликта интересов, соответствующий руководитель/работник направляет указанные сведения в Сектор профилактики и противодействия коррупции для направления заключения о наличии предконфликтной ситуации на рассмотрение Комиссии для урегулирования.

6. Урегулирование конфликтов интересов

6.1. Руководители/работники Общества, Организатор закупок обязаны письменно сообщить в Сектор профилактики и противодействия коррупции сведения о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его возникновения или выявления.

6.2. Сектор профилактики и противодействия коррупции в течение семи рабочих дней с момента получения информации о возникновении конфликта интересов:

- рассматривает, проверяет и анализирует информацию о конфликте интересов;

- осуществляет сбор объяснений лиц, допустивших факты несоблюдения норм корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения и случаи возникновения конфликта интересов;

- инициирует привлечение иных структурных подразделений Общества и ДЗО, с целью получения заключения по вопросам, входящим в их компетенцию;

- запрашивает необходимые материалы и документы у структурных подразделений Общества и ДЗО, как в рабочем порядке: (телефонные переговоры, электронная почта, бумажные носители и др.), так и в АСУД с установлением конкретного срока предоставления информации;

- принимает превентивные меры по предотвращению причинения вреда правам и интересам Общества;

- вправе ходатайствовать перед непосредственным руководителем работника о временном изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, или временном отстранении его от исполнения трудовых (должностных) обязанностей в установленном порядке вплоть до урегулирования конфликта интересов;

- организует проведение предварительной служебной проверки по факту возникновения конфликта интересов, причин и условий ему способствующих и готовит заключение в порядке и сроки, предусмотренные Положением о Комиссии Общества по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

6.3. Урегулирование конфликта интересов в отношении работников Общества и членов Комиссии, не являющихся работниками Сектора профилактики и противодействия коррупции, осуществляется Комиссией.

6.4. Урегулирование конфликта интересов в отношении руководителей Общества, председателя Комиссии осуществляется в следующем порядке:

– рассмотрение (урегулирование) конфликта интересов в отношении председателя Комиссии, членов Комиссии, являющихся работниками Сектора профилактики и противодействия коррупции, осуществляется лицом, определенным Генеральным директором Общества;

– рассмотрение (урегулирование) конфликта интересов в отношении руководителей осуществляется Генеральным директором Общества и председателем Комиссии, на основании представленного Сектором профилактики и противодействия коррупции заключения, подготовленного в соответствии с п. 6.2 Положения.

6.5. Урегулирование конфликта интересов в отношении членов Комиссии, являющихся работниками Сектора профилактики и противодействия коррупции, осуществляется Комиссией без их непосредственного участия в качестве членов Комиссии.

6.6. Формы урегулирования конфликта интересов.

6.6.1. Отстранение руководителя/работника постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов.

6.6.2. Пересмотр или изменение круга обязанностей и трудовых функций руководителя/работника Общества в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке.

6.6.3. Перевод руководителя или работника в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов.

6.6.4. Расторжение трудового договора с руководителем/работником по инициативе Общества за дисциплинарные проступки при наличии оснований, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Данный перечень форм урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта.

6.7. Результаты рассмотрения Комиссией и лицами, указанными в пункте 6.4 Положения, фактов возникновения конфликтов интересов анализируются и обобщаются Сектором профилактики и противодействия коррупции в целях выявления причин и условий, способствующих возникновению конфликтов интересов в Обществе, и выработки механизмов их предупреждения и предотвращения.

7. Ответственность

7.1. Соблюдение требований Положения является неременной обязанностью каждого руководителя/работника Общества.

7.2. Соккрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие руководителем/ работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман Общества, вне зависимости от того, повлекло ли соккрытие негативные последствия для деятельности Общества.

7.3. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов, о которой руководитель/работник Общества знал, но не сообщил в Сектор профилактики и противодействия коррупции, а также в случае допущения иных нарушений Положения в трудовой деятельности, выразившихся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных обязанностей и/или причинении ущерба Обществу, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и организационно-распорядительными документами Общества.

Типовые ситуации предконфликта и конфликта интересов в ОАО «НИИЦ МРСК» и ДЗО ОАО «НИИЦ МРСК»

1. Конфликт интересов, связанный с влиянием, оказываемым в силу участия работника Общества в иной организации, в соответствии с заключенным соглашением (сделкой, заключенной с организацией) либо наличием иной возможности определять решения, принимаемые организацией

1.1. Работник или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, являются учредителями (участниками) организации, оказывающей (в том числе, намеревающейся оказать) услуги Обществу или являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с ней организацией.

(Пример: работник «X» имеет долю 50% в организации «Z». Вместе с тем работник «X» является директором департамента «У» Общества. При этом организация «Z» была признана победителем в закупочной процедуре, проводимой в Обществе, в результате чего был заключен договор.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

1.2. Работник принимает (может принять) решение об установлении деловых отношений Общества с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

(Пример: организация «Z» имеет перед работником «X» долговое обязательство. При этом работник «X» входит в состав закупочной комиссии по закупочной процедуре в победе, в которой организация «Z» очень заинтересована.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о наличии перед ним у организации финансовых или имущественных обязательств.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

2. Конфликт интересов между Обществом и его работником, связанным с организацией, являющейся контрагентом (в том числе,

потенциальным контрагентом) Общества, в силу получения материальных благ, а также наличия обязательств перед такой организацией

2.1. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага и/или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Обществом либо намеревается установить такие отношения.

(Пример: работник «Х», в чьи трудовые (должностные) обязанности входит контроль качества товаров и услуг, предоставляемых Обществу организацией «Z», получает значительную скидку на товары и/или иные материальные блага от организации «Z», которая является поставщиком Общества.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) рекомендовать работнику отказаться от предоставляемых благ и/или услуг; 2) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 3) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

2.2. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения.

(Пример: организацией «Z» предоставлен кредит работнику «Х», при этом в трудовые (должностные) обязанности работника «Х» входит принятие решений об установлении деловых отношений с организацией «Z».)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника; 3) оказать помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций работника Общества в отношении родственников и/или иных близких лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника

3.1. Работник участвует в принятии решений в отношении родственников и/или иных близких лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника и которые также являются работниками Общества.

(Пример: работник «Х» является главным инженером, в чьи трудовые (должностные) обязанности входит подготовка закупочной документации. При этом работник «I» является руководителем работника «Х» и его отцом,

утверждающим закупочную документацию и принимающим в отношении работника «X» кадровые и иные решения, в том числе по оплате труда.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

3.2. Работник участвует в принятии решения о закупке товаров, правами на которые владеет/распоряжается он сам или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

(Пример: работник «X» является председателем закупочной комиссии по закупочной процедуре в отношении результатов интеллектуальной собственности, а именно патента на промышленный образец. При этом сын работника «X» распоряжается правами на промышленный образец и является участником данной закупочной процедуры.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

4. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием работника Общества и его бывшего работодателя/совладельца

4.1. Работник участвует в осуществлении закупочных процедур в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до принятия на работу в Общество.

(Пример: работник «X» является председателем закупочной комиссии по закупочной процедуре, где участником является организация «Z». При этом ранее работник «X» имел долю 75% в организации «Z».)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен оценить, могут ли взаимоотношения работника с бывшим работодателем/совладельцем повлиять на объективное исполнение трудовых (должностных) обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае, если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов работодатель должен исключить влияние работника на принятие решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.2. Потенциальный работник, участвующий в переговорах о трудоустройстве в Общество после увольнения из организации, являющейся победителем/участником в проводимых закупочных процедурах Общества,

претендует на замещение должности, связанной с осуществлением закупочных процедур.

(Пример: работник «Х» участвует в переговорах о трудоустройстве в Общество. При этом ранее являлся заместителем генерального директора в организации «Z», которая участвовала в закупочных процедурах, проводимых Обществом).

Меры предотвращения и урегулирования

Потенциальный работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен оценить, могут ли взаимоотношения работника с бывшим работодателем/совладельцем повлиять на объективное исполнение трудовых (должностных) обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае, если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов работодатель должен исключить влияние работника на принятие решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Конфликт интересов между работниками Общества

Создание препятствий работником своевременному выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей другим работником с целью получения личной выгоды.

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о создании перед ним препятствий в исполнении им своих трудовых (должностных) обязанностей.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий в отношении работника, личная выгода которого установлена: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

6. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Работник или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага от физических и/или юридических лиц, оказывающих (в том числе, намеревающихся оказать) услуги Обществу.

(Пример: работник «Х», являющийся представителем Общества на экономическом форуме получает подарок от потенциального контрагента Общества.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о получении подарков или иных благ от физических и/или юридических лиц.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является

предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

7. Конфликт интересов, связанный с использованием информации

Работник использует (может использовать) информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

(Пример: работнику «Х» в ходе выполнения трудовых (должностных) обязанностей в Обществе стало заблаговременно известно о планируемом проведении закупочной процедуры, предметом которой является заключение договора аренды офисных помещений. Впоследствии стало известно, что Общество заключило соответствующий договор с организацией «Z», учредителем которой является работник «Х». Помимо этого работник «Х» является учредителем организаций «К» и «Т», также претендовавших на заключение данного договора.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции в письменной форме о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен: 1) установить правила корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых (должностных) обязанностей; 2) отстранить работника от доступа к соответствующей информации, если будет установлена высокая вероятность конфликта интересов.

8. Конфликт интересов при осуществлении работником благотворительной и спонсорской деятельности

8.1. Работник и/или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, является единственным учредителем или членом благотворительного фонда и/или иных юридических лиц, которым оказывается благотворительная или спонсорская помощь.

(Пример: дочь работника «Х» Общества является учредителем благотворительного фонда «Z», которому Общество оказывает благотворительную помощь.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

8.2. Работником допущены нарушения, установленных в Обществе правил оказания благотворительной или спонсорской помощи, которые повлекли или могут повлечь возникновение у работника и/или иных лиц, с

которыми связана личная заинтересованность работника, материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам Общества.

(Пример; работником «Х» были нарушены правила оказания благотворительной помощи, вследствие чего организация «Z», в которой одноклассник работника «Х» является учредителем, получила благотворительную помощь, при этом, не соответствуя требованиям Общества, предъявляемым к подобным организациям.)

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить Сектор профилактики и противодействия коррупции о возможном конфликте интересов.

Работодатель должен выполнить одно или несколько из следующих действий: 1) отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; 2) изменить трудовые (должностные) обязанности работника.

9. Иные ситуации предконфликта и конфликта интересов

9.1. Иные случаи нарушения работниками законодательства Российской Федерации, локальных нормативных правовых актов и/или организационно-распорядительных документов Общества, при которых личная заинтересованность работников, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, в том числе способное привести к причинению вреда интересам Общества.

9.2. Указанный выше перечень ситуаций, при которых может возникнуть конфликт интересов, не является исчерпывающим. Конфликт интересов может также возникнуть в иных случаях, при которых возникает или может возникнуть противоречие интересов Общества и их работников.

3. Являются ли лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры) директором, владельцем, акционером (владельцем доли), участником, учредителем, консультантом другого юридического лица (индивидуального предпринимателя)?

ДА НЕТ

Если «ДА», укажите организационно-правовую форму, наименование, ИНН/ОГРН юридического лица, долю участия.

--

4. Имели ли Вы или лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве, в последние 12 месяцев финансовые обязательства по отношению к другому юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю) (срочные обязательства финансового характера на сумму, превышающую 100-кратный размер минимальной оплаты труда, установленный на отчетную дату, за исключением потребительских и ипотечных кредитов, выдаваемых специализированными кредитными организациями)?

ДА НЕТ

Если «ДА», укажите организационно-правовую форму, наименование, ИНН/ОГРН юридического лица.

--

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

«__» _____ 20__ года

Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений с целью осуществления действий, связанных с оформлением трудовых отношений между Обществом и мной, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Подпись: _____

Ф.И.О.: _____

«__» _____ 20__ года

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я, _____ (Ф.И.О.) ознакомился с Кодексом корпоративной этики ОАО «НИИЦ МРСК», Антикоррупционной политикой ОАО «Россети» и ДЗО ОАО «Россети», Положением об урегулировании конфликта интересов ОАО «НИИЦ МРСК» и Положением о сообщении работниками ОАО «НИИЦ МРСК» о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации.

(подпись работника)

Декларация конфликта интересов работников

Кому: (указываются Ф.И.О. и должность непосредственного руководителя)	
От кого (Ф.И.О. работника, заполнившего декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с по

Указанная декларация создана в целях предостережения о ситуациях, которые могут ненадлежащим образом влиять или иметь потенциальную возможность повлиять на принятие Вами решений или совершение определенных действий, находящихся в противоречии с интересами ОАО «НИИЦ МРСК» (далее – Общество).

Декларирование предоставляет Вам возможность внимательно изучить свою личную ситуацию и указать информацию о реальном или потенциальном конфликте интересов. Просим Вас раскрывать информацию как можно более подробно.

Если Вы ответили «Да» на какой-либо из указанных ниже вопросов, пожалуйста, оставьте комментарий, описывающий ситуацию более подробно в поле, расположенном ниже.

Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В активах Общества?

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с Обществом (известные Вам контрагенты, подрядчики, консультанты, клиенты и т.п.)?

1.3. В компании или организации (известных Вам), которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Обществом или ведет с ним переговоры?

1.4. В деятельности известных Вам компаний-конкурентов или физическом лице-конкуренте Общества?

1.5. В компании или организации (известных Вам), выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Обществом?

2. Являетесь ли Вы членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами,

заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

2.1. В известной Вам компании, находящейся в деловых отношениях с Обществом?

2.2. В известной Вам компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Обществом, или ведет с ним переговоры?

2.3. В известной Вам компании-конкуренте Общества?

2.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Обществом?

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Общества в любой форме, включая (но не ограничиваясь) приобретение или отчуждение каких-либо активов (имущества) или возможности развития бизнеса или бизнес-проекты?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Общества (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 в контрагенте?

5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Обществом и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Обществом?

6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Общества, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Обществом и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Обществу, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Обществом?

Взаимоотношения с государственными служащими

7. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали ли осуществить какой-либо платеж, санкционировали ли выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса Общества?

Инсайдерская информация

8. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об Обществе: 1) которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна; 2) с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг Общества 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 компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащую Обществу и ставшую Вам известной по работе или разработанную Вами для Общества во время исполнения своих обязанностей?

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Обществом информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы организации

11. Использовали ли Вы средства Общества, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Общества или вызвать конфликт с интересами Общества?

12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Обществе (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Общества к Вашему

рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью Общества?

Равные права работников

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Обществе, в том числе под Вашим прямым руководством?

14. Работает ли в Обществе какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Общество; давали ли оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли ли размер их заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Подарки и деловое гостеприимство

16. Нарушали ли Вы требования Положения о сообщении работниками Общества о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации?

Другие вопросы

17. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

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

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

Ф.И.О.: _____

«__» _____ 20__ года

Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.

Подпись: _____

Ф.И.О.: _____

«__» _____ 20__ года

Решение непосредственного руководителя по декларации:

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам [указать, к какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Достоверность и полнота изложенной в декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись)

**Лист согласования
Положения об урегулировании конфликта интересов
в ОАО «НИИЦ МРСК»**

№ п/п	Должность	Ф. И. О.	Дата согласования	Подпись
1.	Заместитель генерального директора по экономике и финансам	Тельнов А.В.		
2.	Руководитель Аппарата	Антонов А.В.		
3.	Главный юрисконсульт управления корпоративного и правового обеспечения	Зюзина О.П.		
4.	Начальник управления договорной и закупочной деятельности	Часов А.А.		
5.	Начальник отдела по работе с персоналом	Алексеева Н.С.		