

Антикоррупционная политика ОАО «Государственный Рязанский приборный завод»

1. Назначение документа

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее – «Политика») является одним из базовых документов ОАО «ГРПЗ» (далее – «Предприятие»), определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства Предприятием, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Предприятия.

2. Цели политики

2.1. Политика отражает приверженность Предприятия и её руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации на должном уровне.

2.2. Предприятие ставит перед собой цели:

1 - Минимизировать риск вовлечения сотрудников Предприятия независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность.

1 - Сформировать у сотрудников и иных лиц единообразное понимание политики о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях.

1 - Обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства, которые могут применяться к Предприятию и сотрудникам.

1 - Установить обязанность сотрудников Предприятия знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

1 - Обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства, которые могут применяться в отношении Предприятия.

3. Область применения и обязанности

3.1. Все сотрудники Предприятия должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать её принципы и требования.

3.2. Генеральный Директор отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

3.3. Принципы и требования настоящей Политики распространяются на контрагентов и представителей Предприятия и сотрудников, а также иных лиц, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из закона.

4. Применимое антикоррупционное законодательство

1 4.1. В Российской Федерации «коррупционными действиями» считаются дача или получение взяток, посредничество в даче или получении взяток, злоупотребление служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, платежи для упрощения формальностей, незаконное использование должностным лицом своего положения для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг, каких-либо прав для себя или для иных лиц либо незаконное предоставление выгоды или прав этому лицу иными лицами.

0 4.2. С учетом изложенного, всем сотрудникам Предприятия строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих формальностей в любой форме, в том числе, в форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы власти и самоуправления, государственных служащих, частных компаний и их представителей.

0 4.3. Предприятие и её сотрудники должны соблюдать антикоррупционные законы РФ, а также принципы и требования Политики.

5. Ключевые принципы

5.1. Информирование и обучение

Компания размещает настоящую Политику в свободном доступе на информационных памятках в офисах Предприятия, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими сотрудниками, и иными лицами, и содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путём информирования и обучения.

5.2. Проверка контрагентов

Предприятие прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, для чего проводится оценка толерантности контрагентов к взяточничеству, в том числе проверка наличия у них собственных антикоррупционных процедур или политик, их готовности соблюдать требования настоящей Политики и включать в договоры

антикоррупционные оговорки, а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения бизнеса и предотвращения коррупции.

5.3. Платежи через посредников или пользу третьих лиц

5.3.1. Предприятию и её сотрудникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов, совместные предприятия или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящей Политики или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

5.3.2. Предприятие обеспечивает наличие процедур по проверке посредников, партнеров, агентов, совместных предприятий и иных лиц для предотвращения и выявления описанных выше нарушений в целях минимизации и пресечения рисков вовлечения Компании в коррупционную деятельность

5.4. Подарки и представительские расходы

5.4.1. Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые сотрудники от имени Предприятия могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые сотрудники, в связи с их работой на Предприятии, могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности пяти указных ниже критериев:

1 - быть прямо связаны с законными целями деятельности Предприятия, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, проведением конференций, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, памяtnыми датами, юбилеями;

2 - быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

3 - не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

4 - не создавать репутационного риска для Предприятия, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

1 - не противоречить принципам и требованиям настоящей Политики и другим внутренним документам Предприятия и нормам применимого законодательства.

5.4.2. Подарки в виде сувенирной продукции (продукции невысокой стоимости) с символикой Предприятия, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских и маркетинговых мероприятиях, в которых официально участвует Предприятие, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

5.4.3. Не допускаются подарки от имени Предприятия, его сотрудников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

5.5. Участие в политической деятельности

Предприятие не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах.

5.6. Участие в благотворительной деятельности и спонсорство

Предприятие не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах.

5.7. Взаимодействие с сотрудниками

5.7.1. Предприятие требует от своих сотрудников соблюдения настоящей Политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

5.7.2. В рамках формирования на Предприятии надлежащего уровня антикоррупционной культуры, для сотрудников проводятся периодические информационные мероприятия (публикации в СМИ, семинары в очной или дистанционной форме, тренинги и др.) по положениям настоящей Политики и связанных с ней документов.

5.7.3. Соблюдение сотрудниками Предприятия принципов и требований настоящей Политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрениях и наложении дисциплинарных взысканий.

5.8. Взаимодействие с государственными служащими

Предприятие воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения и т.п., или получение ими за счет Предприятия иной выгоды.

5.9. Ведение бухгалтерских книг и записей

5.9.1. Все финансовые операции должны быть аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в бухгалтерском учете Предприятия, задокументированы и доступны для проверки.

5.9.2. На Предприятии назначаются работники, несущие персональную ответственность за подготовку и предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности в установленные применимым законодательством сроки.

5.9.3. Искажение или фальсификация бухгалтерской отчетности строго запрещены и расцениваются как мошенничество.

6. Отказ от ответных мер и санкций

Предприятие заявляет о том, что ни один сотрудник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе если в результате такого отказа у Предприятия возникла упущенная выгода или не были получены коммерческие и конкурентные преимущества.

7. Внесение изменений

При выявлении недостаточно эффективных положений настоящей Политики или связанных с ней бизнес-процессов, либо при изменении требований применимого законодательства, руководитель Предприятия организует разработку и реализацию плана действий по актуализации настоящей Политики или бизнес-процессов.

8. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящей политики

8.1. Сотрудники всех структурных подразделений Предприятия, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчинённых им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

8.2. Поскольку Предприятие может быть подвергнуто санкциям за участие его сотрудников, контрагентов, и иных лиц в коррупционной деятельности, то по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться служебные расследования в рамках, допустимых применимым законодательством.

8.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Предприятия, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, нормативными актами и трудовыми договорами.

Директор по персоналу

А.В. Холодков

Кодекс этики и служебного поведения работников ОАО «Государственный Рязанский приборный завод»

1. Общие положения

1.1 Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) определяет этические основы деятельности ОАО «Государственный Рязанский приборный завод» (далее - завода) и его работников. Он содержит этические принципы, основные механизмы их исполнения, нормы служебного поведения работников и обязательства завода.

1.2 Кодекс завода разработан в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г., а также Корпоративным кодексом ОАО «ГРПЗ».

1.3 Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников завода, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и завода в целом.

1.4 Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками завода своих должностных обязанностей, а также:

- служит одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности и трудовой дисциплины работников;
- ориентирует работников в конфликтных ситуациях и этической неопределенности или иных обстоятельствах нравственного выбора;
- способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения.

1.5 Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками завода и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6 Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников завода под подпись.

2. Общие принципы и правила поведения работников завода

2.1 Все работники завода обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения, являющимся основой их поведения в связи с осуществлением ими своих трудовых обязанностей:

- соблюдение этических норм поведения;
- поддержание стандартов организации;
- следование эффективным практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

2.2 Работники завода, сознавая ответственность перед государством, его гражданами и заводом обязаны:

- соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Рязанской области, действующих локальных нормативно-правовых актов и не допускать нарушение законов;

- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий, в соответствии с предметом и целью деятельности завода;

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, постоянно повышая свою профессиональную квалификацию, общеобразовательный и культурный уровень;

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- не использовать свое положение для оказания влияния на деятельность завода при решении вопросов личного характера и не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать служебную этику и этику делового поведения;

- проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам завода;

- не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям и оказывать необходимое содействие и предоставлять требующуюся информацию вышестоящему руководству по профилактике коррупционных и иных правонарушений;

- не допускать проявлений бюрократизма, формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативно-правовыми актами завода меры к недопущению возникновения конфликта, а также к его урегулированию;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности завода, если это не входит в должностные обязанности работников;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного использования ресурсов, находящихся в сфере их ответственности.

2.3 Продвижение работников завода на вышестоящую должность должно осуществляться исходя из деловых качеств работников и сформированности ключевых управленческих компетенций.

2.4 Работники, занимающие руководящие должности на заводе, обязаны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- в отношениях с подчиненными проявлять требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

- устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий;

2.5 Внешний вид работника завода при исполнении им своих трудовых обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность и аккуратность.

3. Рекомендательные этические нормы поведения работников

3.1 Этические правила являются выражением моральных, профессиональных и деловых ценностей и норм, которыми обязуются руководствоваться все работники. Мы действуем, исходя из того, что личная честность, порядочность и профессионализм каждого воздействуют на этику

всего завода. Открытое обсуждение этических проблем укрепляет репутацию завода.

Исполняя свои трудовые обязанности, все работники завода должны воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

- поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

- грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных и незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с коллегами, заказчиком и контрагентами завода.

3.2 Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Ответственность

4.1 Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или завода.

4.2 Руководители всех уровней не имеют права скрывать от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными - работниками завода трудовых обязанностей.

4.3 Руководители всех уровней завода не должны допускать преследование работников завода за уведомление или информирование соответствующего руководителя о невыполнении или ненадлежащем выполнении принципов и правил, предусмотренных настоящим Кодексом. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника завода, независимо от его должности.

4.4 На работника завода не может быть наложен ни один вид взысканий за предоставление информации о нарушении Кодекса, за критику

руководителя или коллег по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

4.5 За нарушение положений настоящего Кодекса к работнику завода могут быть применены следующие меры воздействия:

- устное замечание, порицание;
- предупреждение о недопустимости неэтичного поведения;
- требование о публичном извинении.

4.6 В случаях, предусмотренных федеральными законами РФ, нарушение положений настоящего Кодекса влечет применение к работнику завода мер юридической ответственности.

4.7 Соблюдение работниками завода положений настоящего Кодекса учитывается при формировании резерва руководящих кадров, назначении на руководящие должности любого управленческого уровня, выборе наставников и выбора руководителей практики для студентов, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

5. Заключительные положения

5.1 Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры завода.

5.2 Если у работника завода возникают затруднения в отношении понимания либо применения положений Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю.

5.3 Если настоящий Кодекс (отдельные его пункты) вступит в противоречие с законодательством Российской Федерации, настоящий Кодекс (отдельные его пункты) утрачивает силу, и до даты внесения изменений в настоящий Кодекс необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

Директор по персоналу

А. В. Холодков

Положение о конфликте интересов работников ОАО «ГРПЗ»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников ОАО «ГРПЗ» - это внутренний документ ОАО «Государственный Рязанский приборный завод», устанавливающий порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов работников ОАО «ГРПЗ» (далее «Положение») устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.3. настоящего Положения лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами ОАО «ГРПЗ», или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам предприятия.

1.5. Под личной заинтересованностью указанных в п. 1.3. настоящего Положения лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов ОАО «ГРПЗ».

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. Принципы работы по управлению конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ОАО «ГРПЗ» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) предприятием.

3. Обязанности работников

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

4. Способы урегулирования конфликта интересов

4.1. На предприятии установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

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

4.3. ОАО «ГРПЗ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. ОАО «ГРПЗ» может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.5. ОАО «ГРПЗ» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника предприятия 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из предприятия по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

4.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

5. Определение лиц, ответственных за прием о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть директор предприятия, непосредственный начальник работника, кадровый работник, либо лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных нарушений.

5.2. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций

избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.3. Рассмотрение полученной информации осуществляется Комиссией, создаваемой приказом Генерального директора Предприятия.

5.4. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

5.5. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя предприятия, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

5.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, настоящим Положением, а также приказами общества.

5.7. Основной задачей Комиссии является:

а) обеспечение соблюдения работниками общества ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", другими федеральными законами;

б) осуществление в ОАО «ГРПЗ» мер по предупреждению коррупции.

5.8. Комиссия не позднее 10-ти рабочих дней с момента получения лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, должна выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

5.9. Настоящее Положение не описывает все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам ОАО «ГРПЗ».

Начальник юридического отдела № 183

П.И. Курганников