

УТВЕРЖДЕНО  
решением совета директоров  
ОАО «ЗППК»  
от «25» мая 2016 г.  
протокол № 7/2016

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об урегулировании конфликта интересов в ОАО «ЗППК»**

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом деловой этики ОАО «ЗППК», антикоррупционной политикой ОАО «ЗППК», и иными нормативными документами ОАО «ЗППК», определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ОАО «Забайкальская пригородная пассажирская компания» (далее ОАО «ЗППК») в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

2. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:  
конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ОАО «ЗППК» или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей по отношению к ОАО «ЗППК» и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами ОАО «ЗППК», способного привести к причинению экономического ущерба и/или вреда деловой репутации ОАО «ЗППК».

личная заинтересованность – возможность получения неправомερных доходов в денежной или в натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником ОАО «ЗППК» с использованием своих должностных полномочий либо членами его семьи и иными лицами, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами (в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им и связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им и связанными с ним лицами акциями, долями, паями в ином юридическом лице);

контрагенты – российские или иностранные юридические и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, с которыми ОАО «ЗППК» имеет договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или

планирует вступить в них.

3. Настоящее Положение распространяется на работников ОАО «ЗППК» независимо от занимаемой должности, а также на физических лиц, выполняющих для ОАО «ЗППК» работы по гражданско-правовым договорам.

## II. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Урегулирование конфликта интересов в ОАО «ЗППК» осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем (далее – реальном) конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (далее – потенциального) конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов ОАО «ЗППК» и его работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника ОАО «ЗППК» от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ОАО «ЗППК».

## III. Обязанности работников ОАО «ЗППК», связанные с исключением конфликта интересов

5. Работники ОАО «ЗППК» обязаны:

1) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами ОАО «ЗППК», без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;

2) оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;

3) полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;

4) инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

## IV. Порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

6. Ответственным за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в ОАО «ЗППК» является уполномоченное лицо, назначаемое генеральным директором ОАО «ЗППК» из числа заместителей генерального директора ОАО «ЗППК» (далее – ответственный в ОАО «ЗППК» за работу по урегулированию конфликта интересов).

Руководители подразделений аппарата управления, структурных подразделений ОАО «ЗППК» назначают одного из своих заместителей ответственным за прием сведений о случаях личной заинтересованности, потенциальном (реальном) конфликте интересов (далее – ответственный по подразделению ОАО «ЗППК» за работу по урегулированию конфликта интересов).

Контроль и координацию действий ответственного по подразделению ОАО «ЗППК» за работу по урегулированию конфликта интересов осуществляет Комиссия по организации противодействия коррупции.

7. В ОАО «ЗППК» устанавливаются следующие основания и сроки раскрытия конфликта интересов работником ОАО «ЗППК»:

1) при возникновении у работника ОАО «ЗППК» потенциального (реального) конфликта интересов – не позднее 5 рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального конфликта интересов;

2) по требованию ответственного в ОАО «ЗППК» за работу по урегулированию конфликта интересов или ответственного по подразделению ОАО «ЗППК» за работу по урегулированию конфликта интересов (далее – ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов) и/или Комиссии по организации противодействия коррупции – не позднее 3 рабочих дней с даты объявления требования;

3) при проведении проверки предоставленной информации о наличии потенциального (реального) конфликта интересов либо дополнительных проверочных мероприятий – в течение 1 рабочего дня с даты объявления Комиссией по организации противодействия коррупции требования о раскрытии конфликта интересов.

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно путем заполнения декларации о конфликте интересов по форме согласно приложению (далее – декларация).

9. С целью оценки возникновения для ОАО «ЗППК» рисков конфликта интересов и выбора оптимального способа его урегулирования:

1) Заместители генерального директора по направлениям деятельности,

главный бухгалтер, руководители подразделений аппарата управления, структурных подразделений ОАО «ЗППК» составляют декларации на имя генерального директора ОАО «ЗППК» и направляют их ответственному в ОАО «ЗППК» за работу по урегулированию конфликта интересов;

2) работники подразделений аппарата управления, структурных подразделений ОАО «ЗППК», кроме указанных в подпункте 1 настоящего пункта, составляют декларации на имя руководителя.

10. По результатам проверки декларации ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель устанавливают:

1) является ли возникшая ситуация потенциальным (реальным) конфликтом интересов;

2) отсутствует ли (присутствует ли) в действии (бездействии) работника ОАО «ЗППК» конфликт интересов;

3) привела ли или может ли привести к конфликту интересов прямая либо косвенная личная заинтересованность работника ОАО «ЗППК»

11. При выявлении конфликта интересов ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель урегулируют конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, антикоррупционной политикой ОАО «ЗППК», Кодексом деловой этики ОАО «ЗППК», нормативными документами ОАО «ЗППК» в области противодействия коррупции в том числе следующими способами:

1) отказ работника ОАО «ЗППК» от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов ОАО «ЗППК»

2) ограничение доступа работника ОАО «ЗППК» к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;

3) добровольный отказ работника ОАО «ЗППК» или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов;

4) внесение по согласованию с работником ОАО «ЗППК» изменений в его должностные обязанности;

5) временное, с согласия работника ОАО «ЗППК», отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;

б) перевод работника ОАО «ЗППК» с его согласия на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с

конфликтом интересов.

В случае если использование указанных способов невозможно и/или в случае уклонения работника ОАО «ЗППК» от раскрытия сведений о конфликте интересов либо предоставления работником ОАО «ЗППК» в декларации недостоверных сведений, осуществляется увольнение работника ОАО «ЗППК» по собственному желанию по согласованию с работодателем или по его инициативе.

При этом следует учитывать, что пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает увольнение работника по инициативе работодателя в случае неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основания для утраты работодателем доверия к работнику.

Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, не включенных в перечень, утверждаемый нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и/или Правительства Российской Федерации, осуществляется в порядке и по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

12. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника ОАО «ЗППК» и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб интересам ОАО «ЗППК», тяжесть совершенного работником ОАО «ЗППК» коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства.

Ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель принимают меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывают работнику ОАО «ЗППК» на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации и нормативными документами ОАО «ЗППК», и предупреждают его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости соответствующий руководитель применяет к работнику ОАО «ЗППК» меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

13. При невозможности самостоятельного принятия решения о наличии конфликта интересов, определения масштабов возникающих для ОАО «ЗППК» рисков или выбора оптимального способа урегулирования конфликта интересов, а также в случае несогласия работника ОАО «ЗППК» с результатами рассмотрения декларации ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и соответствующий руководитель направляют декларацию в комиссию по урегулированию конфликта интересов в ОАО «ЗППК».

14. Ответственный по подразделению ОАО «ЗППК» за работу по урегулированию конфликта интересов ежемесячно, не позднее 15 числа, направляет в Комиссию по организации противодействия коррупции отчет о результатах рассмотрения и урегулирования потенциальных (реальных) конфликтов интересов и принятых решениях, к которому прилагаются декларации, материалы по урегулированию конфликта интересов и документы, подтверждающие исполнение принятых решений.

Комиссия по организации противодействия коррупции проверяет представленные документы, обоснованность принятых соответствующим руководителем решений, запрашивает при необходимости дополнительные материалы и пояснения, осуществляет проверку представленной информации.

При несогласии с результатами рассмотрения и урегулирования потенциального (реального) конфликта интересов и/или принятым решением Комиссия по организации противодействия коррупции вправе обратиться в комиссию по урегулированию конфликта интересов в комиссию по трудовым спорам ОАО «ЗППК».

---