

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«САМСОН-МЕД»**

Утверждаю
Директор ООО «Самсон-Мед»
Элиханов Элиханов А.М.
« 15 » *Мирта* 2019 г.



АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

ООО «Самсон-Мед»

Санкт-Петербург

Содержание

1. Общие положения
2. Цели и задачи внедрения Политики
3. Используемые в Политике понятия и определения
4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Организации
5. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие
6. Реализуемые Организацией антикоррупционные мероприятия, стандарты и процедуры, порядок их выполнения (применения)
7. Система внутреннего контроля и аудита
8. Положение о конфликте интересов
9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований Политики
10. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику Организации

1. Общие положения

Антикоррупционная политика ООО «Самсон-Мед» (далее – Организация) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

Антикоррупционная политика (далее – Политика) Организации составлена в соответствии и с учетом дополнений и изменений требований Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г.

Политика и другие документы Организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, являются обязательными для выполнения всеми сотрудниками Организации независимо от занимаемых ими должностей.

Политика является общедоступным документом Организации и размещается на веб-сайте Организации samsonmed.ru. Организация рекомендует контрагентам и любым третьим лицам, желающим сотрудничать с Организацией ознакомиться с настоящим документом.

Организация убеждена, что приверженность закону и высоким этическим стандартам в деловых отношениях способствуют укреплению репутации среди других компаний и клиентов. Кроме того, профилактика коррупции при выборе организаций-контрагентов и выстраивании отношений с ними снижает вероятность наложения на Организацию санкций за недолжные действия посредников и партнеров. При этом репутация Организации может до некоторой степени служить защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний и органов государственной власти: последние могут воздерживаться от предложения или вымогательства незаконного вознаграждения, поскольку будут знать, что такое предложение будет отвергнуто.

Отказ Организации от участия в коррупционных сделках и профилактика коррупции способствуют добросовестному поведению ее сотрудников по отношению друг к другу и к самой Организации.

2. Цели и задачи внедрения Политики

Целью Политики является формирование у руководства, сотрудников, представителей, контрагентов Организации единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Организации.

Задачами Политики являются:

- информирование о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Организации;
- обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Организации.

3. Используемые в Политике понятия и определения

Термины и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, Организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое, или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Комплаенс - обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления

и оценки рисков коррупционноопасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения сотрудником организации или ее представителем доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя или третьих лиц, состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, сотрудник или представитель организации и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Организации

Система мер противодействия коррупции в Организации основывается на следующих ключевых принципах:

1) *Принцип соответствия Политики Организации действующему законодательству и общепринятым нормам.*

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Организации.

2) *Принцип личного примера руководства.*

Ключевая роль руководства Организации заключается в формировании культуры нетерпимости к коррупции и создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции. Руководитель Организации, с одной стороны, показывает личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступает гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и процедур.

3) *Принцип вовлеченности сотрудников.*

Информированность сотрудников Организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4) *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Организация признает, что степень риска вовлечения сотрудников, представителей организации, контрагентов Организации в коррупционную деятельность в значительной мере зависит от занимаемого положения в структуре Организации, от осуществляемого вида деятельности, от возможности принимать или влиять на принимаемые решения. Организация

реализует комплекс мероприятий по предотвращению и снижению коррупционных рисков исходя из обозначенной неравности вовлеченных в деятельность Организации лиц.

5) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Организация применяет такие антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для сотрудников Организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7) Принцип открытости бизнеса.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Организации антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

8) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

9) Принцип свободной и добросовестной конкуренции.

Организация в своей деятельности придерживается принципа свободной и добросовестной конкуренции с другими участниками рынка, стремится выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами, быть надежным и добросовестным членом делового сообщества.

5. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Каждый сотрудник Организации, находящийся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, подпадает под действие Политики.

К общим обязанностям сотрудников Организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции относятся:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Организации о случаях склонения сотрудника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за

реализацию антикоррупционной политики/руководство Организации о ставшей известной сотруднику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими сотрудниками, контрагентами Организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у сотрудника конфликте интересов.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Организации: руководства Организации; лиц, ответственных за реализацию Политики; сотрудников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Однако Организация ожидает и от деловых партнеров, членов органов управления и их сотрудников, а также от иных лиц соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции, которые закреплены в договорах с Организацией, в их внутренних документах, либо прямо вытекают из законодательства Российской Федерации, национального законодательства и норм международного права.

Взаимоотношения Организации с партнерами основаны на честности, уважении законных интересов сторон, соблюдении конфиденциальности информации, соблюдении требований законодательства, в том числе антикоррупционного (в связи с чем договоры, заключаемые Организацией, содержат соответствующую антикоррупционную оговорку), и положениях данного документа.

6. Реализуемые Организацией антикоррупционные мероприятия, стандарты и процедуры, порядок их выполнения (применения)

1) Сотрудникам Организации, органам управления Организации запрещено совершать коррупционные действия, указанные в разделе 3 настоящей Политики, в том числе запрещается в интересах Организации прямо или косвенно, лично или через представителей 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 и иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы государственной власти и местного самоуправления, государственных и муниципальных служащих, частных компаний и их представителей.

2) Сотрудники Организации обязаны воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершать или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации.

3) Сотрудники Организации обязаны незамедлительно информировать непосредственного руководителя, директора Организации о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, о ставшей известной ему информации возможного совершения другими сотрудниками коррупционных правонарушений.

4) Организация, в том числе лица, которые были информированы о случаях совершения коррупционных правонарушений, обеспечивает конфиденциальность информации, ведение учета поступивших сообщений и предоставление обратной связи по факту совершения

коррупционных правонарушений (в случае, когда полученное сообщение позволяет установить информирующее лицо), принятие мер реагирования по каждому факту поступления сообщения.

5) Должностные лица и (или) структурное подразделение Организации, ответственные за противодействие коррупции в Организации, определяются на основании приказа директора Организации. В их обязанности входит:

- разработка и представление на утверждение руководителю Организации проектов локальных нормативных актов Организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения сотрудников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками Организации;

- организация проведения оценки коррупционных рисков, целью которой является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности Организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения сотрудниками Организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Организацией;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения сотрудников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений сотрудниками, контрагентами Организации или иными лицами;

- выявление и урегулирование конфликта интересов;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования сотрудников;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Организации.

6) В соответствии с действующим законодательством РФ в Организации устанавливаются ограничения на сделки, в совершении которых имеется заинтересованность следующих лиц:

- лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа Организации,

- участника Организации, имеющего совместно с его аффилированными лицами двадцать и более процентов голосов от общего числа голосов участников Организации,

- лица, имеющего право давать Организации обязательные для нее указания.

Основным ограничением на совершение сделок с заинтересованностью является особый порядок их одобрения. В частности, такая сделка должна быть одобрена решением общего собрания участников Организации.

При этом под заинтересованностью понимается ситуация, при которой указанные лица, их супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные и (или) их аффилированные лица:

- являются стороной сделки или выступают в интересах третьих лиц в их отношениях с Организацией;

- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Организацией;

- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с Организацией, а также должности в органах управления управляющей организации такого юридического лица;

- в иных случаях, определенных уставом Организации.

7) Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Организации, в том числе внедрение антикоррупционных стандартов поведения сотрудников в корпоративную культуру Организации.

В этих целях в Организации установлены правила и стандарты поведения сотрудников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения сотрудников и Организации в целом.

Организация ожидает от своих сотрудников соблюдения общих ценностей, принципов и правил поведения, к которым относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;

- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

- следование лучшим практикам корпоративного управления;

- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

- следование принципу добросовестной конкуренции;

- следование принципу социальной ответственности бизнеса;

- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

8) В Организации действуют правила делового гостеприимства, которые применяются в случаях предоставления подарков от имени Организации другим лицам и организациям, либо получения сотрудниками в связи с их работой в Организации. Представительские расходы, в том

числе, расходы на деловое гостеприимство и продвижение Организации, которые сотрудники могут нести, должны одновременно соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Организации, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общенациональными праздниками, памяtnыми датами, юбилеями и т.д.;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услуги, действие (бездействие), попустительство, покровительство, предоставление права, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешения и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Организации, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, другим внутренним документам Организации и нормам применимого законодательства.

Сотрудникам Организации следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия, не допускать предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков.

Сотрудникам Организации рекомендуется воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе: предложений о приеме на работу в Организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы; предложений о приобретении государственным служащим, осуществляющим контрольно-надзорные мероприятия, или членами его семьи акций или иных ценных бумаг Организации (или аффилированных организаций); предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей Организации (или аффилированной организации); предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

9) С целью профилактики коррупции Организация при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязана сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

7. Система внутреннего контроля и аудита

Система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой Организацией, и включает, в том числе:

- проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции (ведение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Организации, стандартной антикоррупционной оговорки; проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер; проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и пр.);

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Организации, который прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.;

- проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска, которая проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер.

Организация на регулярной основе проводит внутренний и внешний аудит финансово-хозяйственной деятельности, контроль за полнотой и правильностью отражения данных в бухгалтерском учете и соблюдением требований применимого законодательства и внутренних регламентов Организации, в том числе принципов и требований, установленных настоящим документом.

Организация осуществляет регулярный контроль экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском.

Организация применяет внутренние правила и процедуры по одобрению/согласованию сделок соответствующими органами управления и(или) уполномоченными должностными лицами.

Для принятия решения и заключений крупных сделок Организация при необходимости привлекает независимых сторонних консультантов, обладающих соответствующим опытом по оценке и сопровождению аналогичных сделок.

В связи с возможными изменениями во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на хозяйственную деятельность, Организация осуществляет мониторинг внедренных адекватных процедур по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

Любое лицо, которому стала известна информация о случаях совершения (склонения к совершению) коррупционного правонарушения в связи с осуществляемой Организацией деятельностью, может сообщить в Организацию о данных фактах по контактам, размещенным на официальном сайте Организации.

Лицо, получившее информацию о случаях совершения (склонения к совершению) коррупционного правонарушения, обязано предпринять действия:

- по проверке достоверности полученной информации;
- по предотвращению совершения коррупционного правонарушения (при подтверждении информации), в том числе, при наличии необходимости, возможно отстранение сотрудника Организации от осуществления деятельности в связи с которой возник риск совершения коррупционного правонарушения;
- по предотвращению наступления или минимизации негативных последствий коррупционного правонарушения;
- по временному исключению из бизнес-проекта лица, подозреваемого в совершении коррупционного правонарушения;
- по сбору и закреплению доказательств совершения коррупционного правонарушения;
- по предоставлению информирующему лицу или сотруднику Организации обратной связи по факту поступившей информации о коррупционном правонарушении.

Для обеспечения эффективной деятельности Организация уделяет большое внимание выбору надежных деловых партнеров, проводит комплексную проверку контрагентов путем анализа доступной информации о финансовом состоянии, опыте работы, ресурсах компании, а также информации, запрошенной у деловых партнеров.

8. Положение о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Организация с уважением относится к неприкосновенности частной жизни сотрудников и ожидает, что сотрудники будут избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов и, соответственно, к снижению уровня лояльности и объективности по отношению к Организации.

Основной задачей деятельности Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;

- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

Конфликт интересов может возникнуть в случаях:

- 1) наличия финансовых интересов в другой организации, с которой Организация поддерживает деловые отношения, в том числе в случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений, подпадающих под определение «коммерческий подкуп», «подкуп должностных лиц»;
- 2) ведения сотрудниками собственной коммерческой деятельности, осуществление которой предполагает взаимодействие с Организацией, ее конкурентами и партнерами;
- 3) если член семьи сотрудника работает или оказывает услуги в организации, являющейся конкурентом или деловым партнером Организации;
- 4) если сотрудник работает по совместительству или оказывает услуги организации, являющейся конкурентом или деловым партнером Организации.

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов сотрудники обязаны:

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

Конфликт интересов раскрывается в следующем порядке:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу лицами, принимаемыми в Организацию на должность, входящую в зону высокого коррупционного риска;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность, входящую в зону высокого коррупционного риска, претендентами, ранее не занимавшими должностей, входящих в зону высокого коррупционного риска;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов (в письменном виде; допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде);
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Организации (заполнение декларации о конфликте интересов, если такая форма установлена в Организации).

Порядок урегулирования и возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

Организация принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, может

быть непосредственный начальник сотрудника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции, иные лица, назначенные приказом директора Организации. Рассмотрение полученной информации проводится в Организации коллегиально: в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По итогам проверки Организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения:

- организация дополнительного контроля за деятельностью сотрудника, допустившего конфликт интересов;

- вынесение разрешения конфликта на корпоративное одобрение (в случаях, когда раскрытый конфликт интересов попадает под регулирование законодательством, в частности в случае заинтересованности в совершении сделки);

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника Организации;

- добровольный отказ сотрудника Организации 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 сотрудника Организации;

- временное отстранение сотрудника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача сотрудником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ сотрудника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

- увольнение сотрудника из Организации по инициативе сотрудника;

- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- др.

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

Конкретные меры по разрешению раскрытого конфликта интересов применяются после тщательного анализа раскрытого конфликта интересов. Более «жесткие» меры Организация использует 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 учитываются значимость личного интереса сотрудника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации. Применяемые меры по разрешению раскрытого конфликта интересов должны соответствовать уровню риска и не противоречить действующему законодательству.

В случае если для разрешения раскрытого конфликта интересов требуется соблюдение корпоративных процедур, установленных действующим законодательством РФ, уставом Организации, иными корпоративными документами Организации, конкретные меры по разрешению раскрытого конфликта интересов применяются после соблюдения всех необходимых корпоративных процедур и на основании принятых корпоративных решений.

9. Ответственность за несоблюдение требований Политики

Органы управления Организации и сотрудники Организации, независимо от занимаемой ими должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействия) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

Лица, виновные в нарушении настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Организации, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, уставом Организации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Организация, в случае осуществления деятельности за пределами территории Российской Федерации, принимает во внимание, что к ней и к ее сотрудникам могут применяться нормы и санкции, установленные не только российским, но и зарубежным антикоррупционным законодательством.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику Организации

Организация осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение Организации, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству Организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы Организации и т.д.