


УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
АО «ПСЗ «Янтарь»

 И.С. Самарин  
«    » \_\_\_\_\_ 2022 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов  
акционерного общества  
«Прибалтийский судостроительный завод «Янтарь»

№ 515-002-2022

Вводится в действие

с «12» 12 2022 года

Приказом ГД АО «ПСЗ «Янтарь»

от «12» 12 2022 года № 1615

г. Калининград 2022

## **I Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в АО «Прибалтийский судостроительный завод «Янтарь» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2019, рекомендациями АО «ОСК», в соответствии с Уставом АО «ПСЗ «Янтарь», иными локальными нормативными актами АО «ПСЗ «Янтарь» (далее – Общество).

1.2 Настоящее Положение является локальным нормативным актом Общества, основной целью которого является установление порядка выявления, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3 Настоящее Положение доводится до всех работников Общества под роспись и размещается на внутреннем сетевом ресурсе Общества. При приеме на работу в Общество работники должны быть ознакомлены с Положением.

1.4 В локальных нормативных актах Общества, регулирующих трудовые отношения, а также в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), заключаемых с работниками, делается ссылка на соблюдение настоящего Положения.

1.5 Конкретные должности работников общества, на которые распространяется обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, утверждается приказом Генерального директора Общества «О перечне должностей в АО «ПСЗ «Янтарь» с коррупционными рисками». Декларации о конфликте интересов приобщаются к личным делам указанной категории работников.

1.6 Предложения по внесению изменений в настоящее Положение могут инициироваться любым структурным подразделением АО «ПСЗ «Янтарь» через отдел кадров Общества (далее – ОК).

1.7 Изменения в настоящее Положение вносятся приказом Общества по представлению ОК.

1.8 При вступлении настоящего Положения (отдельных его разделов, пунктов) в противоречие с законодательством Российской Федерации настоящее Положение (отдельные его разделы, пункты) утрачивает силу и АО «ПСЗ «Янтарь» до внесения изменений в настоящее Положение руководствуется законодательством Российской Федерации.

1.9 Работники Общества, обеспечивающие исполнение настоящего Положения, руководствуются действующими в Обществе требованиями защиты коммерческой тайны и конфиденциальной информации.

## **II Термины и определения**

**АФФИЛИРОВАННОЕ ЛИЦО** - физическое и (или) юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность физических и (или) юридических лиц и признаваемое таковым в соответствии с антимонопольным законодательством Российской Федерации.

**БЛИЗКИЕ РОДСТВЕННИКИ** - лица, состоящие в близком родстве или свойстве с должностным лицом/работником: родители (в том числе усыновители), дети (в том числе усыновленные), полнородные и неполнородные братья, сестры, бабушки, дедушки, внуки, супруги.

**ДЕЛОВОЙ ПАРТНЕР** - клиенты, поставщики, а также третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

**КОМИССИЯ** - образованная приказом Общества АО «ПСЗ «Янтарь» комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

**КОНТРАГЕНТ** - юридическое или физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель), орган государственной власти или местного самоуправления, являющееся стороной по договору (документу, акту), заключенному с Обществом.

**КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда интересам Общества.

**ЛИЧНАЯ ВЫГОДА** - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником очевидных личных целей, если такая выгода не привела к получению материальной выгоды. При этом работник проявляет заинтересованность в получении нематериальных благ и преимуществ должностным лицом/работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами.

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

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ВЫГОДА** - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации, а также различные формы услуг.

**ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИЦО** - руководитель работника/должностного лица (в должности не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения).

**ПОДКОНТРОЛЬНОСТЬ** - это возможность одного работника в силу должностных полномочий контролировать другого работника.

**ПОДЧИНЕННОСТЬ** – это обязанность исполнения одним работником воли другого работника в форме выполнения приказов и инструкций последнего

**ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАГЕНТ** - участник закупки, иное юридическое, физическое лицо или индивидуальный предприниматель, претендующий на заключение договоров, контрактов, соглашений с Обществом.

**РАБОТНИК** - физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Обществом.

**СВОЙСТВО** - отношения между людьми, возникающие из брачного союза одного из родственников: отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов.

**СУБЪЕКТ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ** - работники Общества.

**ЭКСПЕРТ** - беспристрастное лицо, обладающее в соответствующих областях специальными знаниями, достаточными для проведения оценки заявок участников закупки по каким-либо отдельным критериям и определения соответствия каким-либо отдельным требованиям и привлекаемое для этого. Эксперт может работать индивидуально или в составе экспертной группы, комиссии, совета и т.п.

### **III Основные принципы урегулирования конфликта интересов. Факторы риска возникновения конфликта интересов и причины их возникновения**

3.1 Основными принципами урегулирования конфликта интересов в АО «ПСЗ «Янтарь» являются:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) приоритетность прав и законных интересов Общества перед личными интересами работника;

в) приоритетность применения предупредительных мер;

г) индивидуальное рассмотрение и урегулирование каждого случая конфликта интересов;

д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Общества и урегулирован (предотвращен).

3.2 Основными факторами риска возникновения конфликта интересов являются:

а) подчиненность и подконтрольность работников, состоящих в близком родстве или свойстве;

б) нарушение и (или) неисполнение требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, Устава АО «ПСЗ «Янтарь», локальных

нормативных актов и организационно-распорядительных документов Общества по вопросам противодействия коррупции, а также настоящего Положения;

в) несоблюдение норм и принципов корпоративной этики, установленных Обществом и закрепленных в Кодексе корпоративной этики;

г) наличие у работников Общества финансовых интересов в других юридических лицах;

- предоставление работниками Общества приоритетных возможностей другим юридическим лицам в ущерб интересам Общества по причине личной заинтересованности;

- использование своего должностного положения работниками Общества для получения выгоды;

- неразрешение предконфликтных ситуаций, возникающих в Обществе.

### 3.3 Ситуации, при которых может возникнуть конфликт интересов:

а) в случаях, когда работники Общества и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником:

- занимают должности в органах управления или контроля других обществ или организаций (в том числе деловых партнеров), в случае если интересы таких обществ или организаций не совпадают или потенциально могут не совпадать с интересами Общества;

- конкурируют с Обществом (прямо или косвенно, в том числе владеют акциями конкурирующей компании);

- владеют долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами компании - клиента, поставщика товаров, работ или услуг Общества, или сами являются таким клиентом или поставщиком.

б) при осуществлении Обществом закупочной деятельности, когда:

- работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, владеют (единолично или в совокупности) долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, принимающие участие в закупках, и (или) юридические лица, являющиеся контрагентами Общества;

- работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, состоят в трудовых или гражданско-правовых отношениях на основании гражданско-правовых договоров с юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках, и (или) лицами, являющимися контрагентами Общества;

- работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), скидки, безвозмездные услуги и т.п.) и (или) иную выгоду от юридических или физических лиц, принимающих участие в закупках, и (или) лиц, являющихся контрагентами Общества;

- работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических лиц или физических лиц, принимающих участие в закупках, и (или) лиц, являющихся контрагентами Общества;

- работники Общества или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, заключают сделки с Обществом, не связанные с исполнением трудовых и иных обязанностей по отношению к Обществу.

в) Использование работниками Общества, имеющими доступ к информации (инсайдерская информация), в личных целях, в ущерб интересам Общества;

#### **IV Предупреждение коррупции**

4.1 Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты интересов Общества является предупреждение конфликтов интересов путем принятия следующих мер:

а) регламентация в Обществе процедур антикоррупционных мероприятий в части, касающейся урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;

б) доведение до работников Общества понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части, касающейся урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение;

в) оценка рисков коррупционной подверженности бизнес-процессов;

г) организация процесса декларирования конфликта интересов;

д) обеспечение прозрачности закупок и предупреждения вступления в договорные отношения с недобросовестными поставщиками;

е) своевременное информирование работниками о возможности возникновения конфликта интересов;

ж) соблюдение работниками Общества законодательства Российской Федерации, Устава Общества, настоящего Положения, а также иных локальных нормативных актов Общества;

з) осуществление работниками Общества своих функций (полномочий) при исполнении служебных (трудовых, договорных) обязанностей в отношении Общества исходя из интересов Общества;

и) недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы работника Общества могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества;

к) соблюдение работниками мер защиты коммерческой тайны и сохранности конфиденциальной информации;

л) отказ работников Общества, имеющих доступ к информации (инсайдерская информация), от ее использования в личных целях;

м) обеспечение осуществления деятельности по сбору информации о цепочках собственников контрагентов и потенциальных контрагентов, включая конечных бенефициаров;

н) своевременное, разумное и справедливое разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации или конфликта интересов;

о) включение в договоры на поставку продукции, выполнение работ, оказание услуг условий о соблюдении норм настоящего Положения, а также условий об ответственности за несоблюдение норм настоящего Положения (в том числе возможности одностороннего отказа от исполнения договора в случае их несоблюдения).

4.2 Работник обязан уведомить в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4.3 Работодатель, если ему стало известно о возникновении у Работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4.4 Предотвращение конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения Работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.6 Непринятие Работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению конфликта интересов является нарушением, влекущим ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **V Выявление конфликта интересов**

При выявлении конфликта интересов используются следующие методы:

а) анализ, оценка и проверка информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений Общества, от физических и (или) юридических лиц в порядке, определенном настоящим Положением;

б) анализ и оценка результатов проверочных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами Общества в части выявления признаков конфликта интересов;

в) экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности, на предмет выявления признаков конфликта интересов;

г) анализ, проверка и оценка информации о юридических лицах потенциальных контрагентах и контрагентах Общества, включая информацию о конечном бенефициаре;

д) анализ, проверка и оценка сведений, указанных в декларации о конфликте интересов в порядке, предусмотренном настоящим Положением;

е) выявление и подтверждение признаков конфликта интересов.

## **VI Раскрытие сведений о конфликте интересов (декларирование)**

6.1 В Обществе установлена следующая система раскрытия сведений о конфликте интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (первоначальное декларирование) и назначении на должность, включенную в перечень должностей, назначение на которые и замещение которых предусматривает ежегодное декларирование конфликта интересов (далее – перечень должностей с коррупционными рисками);

- ежегодное раскрытие сведений по состоянию на 31 декабря отчетного года (ежегодное декларирование) работниками, занимающими должности с коррупционными рисками;

- в процессе трудовой деятельности, в случае если у работника, занимающего должность с коррупционными рисками, возникает конфликт интересов.

### 6.2 Первоначальное декларирование.

а) при приеме на работу (назначении на должность) на вакантную должность в Обществе, включенную в Перечень должностей с коррупционными рисками, кандидат заполняет декларацию о конфликте интересов кандидата (далее – декларация кандидата) по форме согласно приложению № 1;

б) отдел кадров АО «ПСЗ «Янтарь» (далее – ОК) на основании письменного согласия кандидата на вакантную должность, включенную в перечень должностей с коррупционными рисками, принимает декларацию кандидата, проверяет полноту и правильность её заполнения, проводит детальный анализ сведений, отраженных в декларации, на предмет наличия реального и/или потенциального конфликта интересов;

в) при наличии признаков конфликта интересов, либо предконфликтной ситуации самостоятельно принимает меры по урегулированию конфликта интересов, а при невозможности сделать это своими силами, передает в отдел экономической безопасности (далее – ОЭБ) для проведения проверки декларируемых сведений и (или) урегулирования конфликта интересов, либо предконфликтной ситуации;

г) срок проведения ОЭБ проверки декларации кандидата, назначаемого на должность с коррупционными рисками, не должен семи рабочих дней;

д) после проверки в ОЭБ декларация кандидата с отметкой передается в ОК.

е) декларация кандидата на работу (назначаемого на должность) хранится в личном деле работника в соответствии с требованиями о защите персональных данных.

### 6.3 Ежегодное декларирование.

а) в АО «ПСЗ «Янтарь» установлено ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов по состоянию на 31 декабря отчетного периода.

б) ежегодное декларирование осуществляют работники Общества, определенные перечнем должностей с коррупционными рисками.



в) ежегодно к 15 декабря отчетного года ОК готовит приказа ГД Общества о проведении декларационной компании, доводит до заинтересованных лиц информацию о форме декларации о конфликте интересов (приложение № 2).

г) в срок до 20 января года, следующего за отчетным, работники-декларанты заполняют декларации по форме, согласно приложению № 2 и передают их в ОК.

д) в срок до 10 февраля года, следующего за отчетным, ОК формирует реестр полученных деклараций и направляет его вместе с декларациями о конфликте интересов в ОЭБ.

е) анализ, проверка деклараций о конфликте интересов и подготовка заключения по результатам декларационной кампании осуществляются ОЭБ в срок до первого марта года, следующего за отчетным.

ж) в срок до первого апреля года, следующего за отчетным, ОК инициирует проведение Комиссии с рассмотрением результатов декларационной кампании и принятием соответствующих решений по устранению выявленных фактов конфликта интересов и ситуаций, способствующих его возникновению.

з) после утверждения результатов декларационной кампании декларации приобщаются к личным делам работников-декларантов.

## **VII Разрешение и урегулирование конфликта интересов (ситуации, когда конфликт интересов может возникнуть)**

7.1 Работники Общества, в случаях, когда лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве<sup>1</sup>, являются также работниками Общества, обязаны принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов.

Раскрытие информации о наличии близкого родственника, находящегося в подчинении у должностного лица/работника, осуществляется должностным лицом/работником не позднее 3 рабочих дней с момента получения им сведений о данном факте путем направления информации в письменном виде в ОК;

ОК в течение 10 рабочих дней:

- проводит детальный анализ полученной информации на предмет наличия реального или потенциального конфликта интересов;

- самостоятельно принимает меры по урегулированию конфликта интересов;

- в случае отсутствия возможности самостоятельного урегулирования конфликта интересов, оформляет служебную записку в адрес ОЭБ, в которой отражает принятые меры по урегулированию конфликта интересов и причины невозможности урегулирования конфликта интересов собственными силами.

ОЭБ в течение 10 рабочих дней:

- составляет Заключение о наличии (отсутствии) конфликта интересов и в этот же срок направляет его секретарю Комиссии.

<sup>1</sup> далее – Близкие родственники

7.2. Работники Общества, принимающие участие в проведении закупочных процедур, а также в других случаях возникновения конфликта интересов, обязаны принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов.

При возникновении конфликта интересов (либо в ситуации, когда конфликт интересов может возникнуть) должностному лицу/работнику Общества следует:

- в письменном виде в срок не позднее 3 рабочих дней с даты, когда ему стало известно о конфликте интересов, проинформировать Ответственное лицо и, при наличии такой возможности, принять меры по его урегулированию. Для любого работника Общества ответственным лицом является его руководитель (в должности не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения). Для руководителя структурного подразделения - его вышестоящий руководитель.

Ответственное лицо в течение 10 рабочих дней:

- проводит детальный анализ полученной информации на предмет наличия реального и/или потенциального конфликта интересов;

- самостоятельно принимает меры по урегулированию конфликта интересов;

- в случае отсутствия возможности самостоятельного урегулирования конфликта интересов, оформляет служебную записку в адрес ОЭБ, в которой отражает принятые меры по урегулированию конфликта интересов и причины невозможности урегулирования конфликта интересов собственными силами.

ОЭБ в течение 10 рабочих дней:

- составляет Заключение о наличии (отсутствии) конфликта интересов и в этот же срок направляет его секретарю Комиссии.

7.3 Секретарь Комиссии в течении 3 рабочих дней инициирует внеочередное заседание Комиссии и выносит вопрос о рассмотрении данного заключения на заседание Комиссии, либо включает рассмотрение данного заключения в повестку очередного заседания Комиссии.

Комиссия осуществляет анализ ситуации и дает рекомендации по урегулированию конфликта интересов.

7.4 Заключение должно содержать:

а) сведения об источнике и информации о возникновении конфликта интересов (либо ситуации, когда конфликт интересов может возникнуть);

б) описание конфликта интересов (либо ситуации, когда конфликт интересов может возникнуть);

б) сведения о проведенных проверочных мероприятиях;

в) рекомендуемые для применения меры и мероприятия по разрешению конфликта интересов (либо ситуации, когда конфликт интересов может возникнуть) и (или) сведения о передаче информации для рассмотрения на заседании Комиссии.

## **VIII Формы урегулирования конфликта интересов. Ответственность**

8.1 В Обществе применяются следующие формы и методы урегулирования конфликта интересов:

а) при наличии близких родственников в прямом подчинении принимаются следующие меры:

- отстранение должностного лица/работника, в подчинении которого находится близкий родственник, от принятия решений о продвижении по работе, оценке его деятельности, выплате компенсаций и премий, о направлении на обучение и тренинги, а также по любым другим вопросам, касающимся близкого родственника работника, и обеспечение принятия решений по таким вопросам лицами, не связанными с работником;

- перевод работника, являющегося близким родственником, в непосредственное подчинение другого лица, не являющегося его близким родственником.

б) отстранение работника Общества постоянно или временно от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, когда позиция работника может формироваться под влиянием конфликта интересов;

в) пересмотр или изменение должностных (производственных) инструкций (обязанностей) работника Общества в предусмотренном законодательством РФ порядке;

г) перевод работника Общества в предусмотренном законодательством РФ порядке на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов;

д) добровольный отказ/ограничение доступа/вынужденное отстранение (постоянное или временное) работника Общества от участия в принятии решения по вопросам, составляющим предмет конфликта интересов;

е) добровольная передача работником имущества, являющегося предметом конфликта интересов, в доверительное управление;

ж) увольнение работника в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (только в исключительных случаях, когда нет возможности урегулировать конфликт интересов иным образом).

## 8.2 Ответственность:

Соблюдение норм настоящего Положения является обязательным для каждого работника Общества.

8.3 Соккрытие и (или) намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается, как несоблюдение настоящего Положения, злоупотребление доверием и обман Общества вне зависимости от того, повлекло ли соккрытие негативные последствия для деятельности Обществ или нет.

8.4 В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и (или) конфликта интересов, о которой работник Обществ знал, но не сообщил непосредственному руководителю или в отдел кадров, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой и (или)

профессиональной (договорной) деятельности, выразившиеся в неисполнении (ненадлежащем исполнении) должностных (трудовых, договорных) обязанностей и (или) причинении ущерба Обществу, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

Начальник ОЭБ



К.А. Поляков

Согласовано

ЗГД по Б



А.В. Пилицын

Згд по ПиАВ

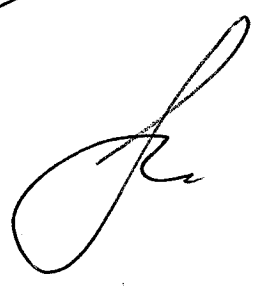
Ф.А. Жатько

Начальник УПО



В.А. Багалин

Начальник ОК



Е.Ю. Петрова