

Положение о конфликте интересов в ООО «Газпром трансгаз Саратов»

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации ООО «Газпром трансгаз Саратов» (далее - Общество) в глазах работников Общества и иных лиц (в том числе участников, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов, и в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции обязаны сообщить о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов.

Общество берет на себя обязательство строгого соблюдения действующего законодательства, конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) является локальным нормативным документом ООО «Газпром трансгаз Саратов» (далее - Общество), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, направления и рассмотрения сообщений о ставших известными работнику нарушениях, имеющих признаки коррупции, другими работниками, контрагентами Общества или иными лицами.

1.2. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника общества влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть

противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Общества и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник общества и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Основные задачи по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, принципы и способы управления конфликтом интересов

2.1. Внедрение системы антикоррупционных стандартов, в том числе принятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов направлено на решение основных задач:

- ограничение круга возможных действий работника, которые могут привести к его попаданию в ситуацию конфликта интересов (например, получение подарка или предложения о работе по совместительству от организации-конкурента могут в дальнейшем побудить работника совершить те или иные действия в пользу такой организации, идущие вразрез с его трудовыми обязанностями);
- выявление ситуаций, непосредственно предшествующих совершению коррупционного правонарушения, и своевременного принятия надлежащих мер реагирования;
- затруднение осуществления или сокрытия уже имевших место коррупционных правонарушений.

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

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

2.3. Урегулирование конфликта интересов осуществляется посредством:

- усиления контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- отстранения работника от процесса взаимодействия с юридическим или физическим лицом, с которым связан его личный интерес;
- ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к реализации конфликта интересов;
- перевода работника на другую работу как внутри структурного подразделения, так и в другое подразделение Общества;
- отказом работника от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов.

3. Обязанности работников по раскрытию и урегулированию конфликта интересов

Работники Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- информировать непосредственного руководителя, а в случаях, указанных в Кодексе корпоративной этики ООО «Газпром трансгаз Саратов» (далее – Кодекс), Комиссию по корпоративной этике Общества (далее - Комиссия) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. В Обществе установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов непосредственному руководителю осуществляется незамедлительно в устной форме, а в случаях, рассмотренных Комиссией в письменном виде.

4.3. Поступившая информация о конфликте интересов должна быть рассмотрена с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. По результатам рассмотрения поступившей информации руководитель работника определяет является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то работник и его непосредственный руководитель принимают меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов с использованием следующих способов его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника 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;
- в порядке, предусмотренном законодательством, перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов непосредственный руководитель работника учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

4.7. В случае, если непосредственным руководителем не приняты или не могут быть приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов, работник Общества незамедлительно информирует об этом Комиссию в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - уведомление) по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению.

4.8. К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4.9. Уведомление регистрируется в день его поступления секретарем Комиссии в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Журнал

регистрации уведомлений), который оформляется по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.10. Листы журнала регистрации уведомлений должны быть прошиты, пронумерованы. Журнал регистрации уведомлений хранится в службе по связям с общественностью и средствами массовой информации.

4.11. Комиссия осуществляет предварительное рассмотрение уведомлений. В ходе предварительного рассмотрения уведомлений Комиссия имеет право проводить собеседование с лицом, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а генеральный директор может направлять в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и организации.

4.12. При определении наличия или отсутствия конфликта интересов учитывается одновременное наличие следующих обстоятельств:

- а) наличие личной заинтересованности;
- б) фактическое наличие у работника полномочий для реализации личной заинтересованности;
- в) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод работником и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) работником своих полномочий.

4.13. После рассмотрения уведомлений Комиссия принимает одно из следующих выводов:

- а) конфликт интересов отсутствует;
- б) личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) несоблюдение требований об урегулировании конфликта интересов.

4.14. В случае принятия решения, о наличии конфликта интересов Комиссия принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов либо рекомендует работнику, представившему уведомление, непосредственному руководителю работника принять такие меры.

4.15. В случае принятия решения о том, что не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов, Комиссия подготавливает предложения генеральному директору о проведении служебного расследования либо применении мер ответственности, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.16. Секретарь Комиссии оформляет протокол заседания Комиссии, в котором должны содержаться выводы о наличии или отсутствии конфликта интересов, указанных в п.4.13. Положения, принятых мерах, указанных в п.4.14. Положения и (или) предложения, указанные в пункте 4.15. Положения.

4.17. В случае принятия решения, указанное в п.4.15. Положения, протокол заседания Комиссии вместе с зарегистрированным уведомлением и материалами, полученными в ходе предварительного рассмотрения уведомления, в течение 3 рабочих дней направляется для рассмотрения генеральному директору.

5. Заключительные положения

5.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Общества, а также (в части прав и обязанностей Общества) на лиц, с которыми Общество заключило гражданско-правовые договоры.

5.2. При наличии (возникновении) противоречия между настоящим Положением и действующим законодательством или ЛНА ПАО «Газпром», в т.ч. в случае внесения изменений и дополнений в законодательство и\или ЛНА ПАО «Газпром», а равно при отсутствии в настоящем Положении достаточных требований к организации процессов, подлежащих регулированию, приоритет имеют нормы законодательства и\или ЛНА ПАО «Газпром».