

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ЗАО «ТМК НГС-Нижевартовск»  
№ 13 от «28» 01 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о конфликте интересов**

Редакция №0

2015г.

## 1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

- 1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников закрытого акционерного общества «ТМК Нефтегазсервис-Нижневартовск» (далее «Компания») является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
- 1.2. Положение о конфликте интересов разработано и утверждено с целью выявления, регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Компании и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Компании.
- 1.3. Основной задачей данного Положения о конфликте интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, а также обеспечение и соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости, прозрачности и предсказуемости.
- 1.4. Специально уполномоченным органом Компании по регулированию и предотвращению конфликта интересов является Подкомитет по регулированию комплаенс-рисков Компании (далее – «Подкомитет»).

## 2. Основные понятия и определения

- 2.1. **Компания** – Закрытое акционерное общество «ТМК Нефтегазсервис – Нижневартовск».
- 2.2. **Работник** – лицо, которое заключило трудовой договор с Компанией.
- 2.3. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и правами и законными интересами Компании, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой Компании, Работником которой он является.
- 2.4. **Личная заинтересованность Работника**, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, – это возможность получения Работником при исполнении должностных обязанностей доходов (необоснованного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для Работника, членов его семьи или родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей), а также для граждан или организаций, с которыми Работник связан финансовыми или иными обязательствами. Личная заинтересованность Работника может возникнуть и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья Работника, его родственников.
- 2.5. **Руководство** – непосредственный руководитель Работника, начальники отделов / служб, иных структурных подразделений Компании, Управляющий директор Компании, а также уполномоченные им лица.
- 2.6. **Положение о конфликте интересов** (далее – «Положение») – это локальный нормативный акт Компании, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников Компании в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

## 3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

- 3.1. Действие Положения распространяется на всех Работников Компании.

## 4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Компании

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Компании положены следующие принципы:

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

## **5. Обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. Работники Компании в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- не использовать материальные, информационные и иные ресурсы Компании для собственной выгоды;
- не допускать какой-либо рекламы (прямой либо косвенной) собственного бизнеса и/или сторонних организаций с использованием ресурсов Компании, своего служебного положения в Компании, которая может нарушить права и законные интересы Компании;
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться законодательством РФ, локальными нормативными актами Компании, интересами Компании, профессиональной этикой – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- оценивать потенциальный конфликт интересов и раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- без промедления сообщать в Подкомитет о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути, о работе по совместительству, о ведении собственного бизнеса, другой работе с личной выгодой и в интересах других лиц, которые могут вступить в противоречие с интересами Компании, а также оказать влияние на реализуемые ими трудовые функции, а также принимаемые деловые решения и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;
- не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Компании, а также коммерческую тайну клиентов и партнеров Компании, с которыми имеются деловые отношения.

## **6. Обязанности Компании в сфере выявления, урегулирования конфликта интересов**

6.1. Компания в сфере выявления урегулирования конфликта интересов обязана:

- разрабатывать необходимые меры для выявления, урегулирования конфликта интересов;

- своевременно выявлять, предотвращать и урегулировать конфликт интересов, возникающий в Компании;
- разрешать конфликт интересов с учетом соблюдения баланса интересов Компании и Работника;
- проводить информирование Работников касательно вопросов сущности конфликта интересов, его предупреждения и выявления;
- обобщать информацию о выявленных и предотвращенных конфликтах интересов;
- анализировать на постоянной основе изменения в законодательстве РФ по вопросам выявления и предотвращения конфликта интересов, мировой опыт и законодательство касательно выявления и предотвращения конфликта интересов.

**7. Порядок раскрытия конфликта интересов Работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

7.1. Для раскрытия конфликта интересов Работники Компании могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на другую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие определенных сведений по запросу Компании.

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей обязательной фиксацией в письменном виде.

7.3. Компания принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Компания 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. В таком случае, уполномоченное должностное лицо, которое проводило оценку поступившей от Работника информации, сообщает в письменной форме последнему, что ситуация, сведения о которой были представлены Работником, не является конфликтом интересов.

7.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Компания может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника без изменения трудовой функции Работника;
- добровольный отказ Работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- перевод Работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ Работника по своей инициативе от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании;

- увольнение Работника по инициативе Компании 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 Компании и Работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные способы его урегулирования.

- 7.6. При разрешении возникшего конфликта интересов выбирается мера, которая учитывает интересы как Работника, так и Компании.
- 7.7. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса Работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Компании.

## **8. Лица, ответственные за прием сведений о потенциальном или возникшем конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений**

8.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о потенциальном или возникшем конфликте интересов, являются:

- начальники отделов / служб, иных структурных подразделений Компании;
- специалисты подразделений Службы экономической безопасности (при приеме на работу, переводе Работника на другую должность);
- уполномоченные члены Подкомитета, ответственные за противодействие коррупции в Компании.

8.2. Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до вышестоящего руководства Компании или до Управляющего директора Компании, который назначает срок ее рассмотрения.

8.3. Срок рассмотрения информации о потенциальном или возникшем конфликте интересов не может превышать трех рабочих дней.

8.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- уполномоченного лица из состава Подкомитета, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника отдела / службы, иного структурного подразделения, в котором Работник работает;
- начальник отдела правовой поддержки Компании;
- в случае необходимости председателя профсоюзного комитета.

Также при необходимости Подкомитет может привлекать иных лиц, которые не являются Работниками Компании, для наиболее оптимального разрешения конфликта интересов.

Участие Работника, подавшего сведения о потенциальном или возникшем конфликте интересов, в заседании комиссии возможно по его желанию.

8.5. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения потенциального или возникшего конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения Руководства Компании. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

Окончательное решение о способе разрешения потенциального или возникшего конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает Руководство Компании в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

## **9. Сообщение о потенциальном или выявленном конфликте интересов**

9.1. В случае если у Работника возникают вопросы касательно определения является ли какая-либо ситуация конфликтом интересов, Работник может непосредственно обратиться в Подкомитет или Службу экономической безопасности ОАО «ТМК».

9.2. О потенциальном или выявленном конфликте интересов, Работник сообщает указанную информацию:

- по «телефону доверия»: 8-800-700-8072 (Звонки записываются на автоответчик круглосуточно. Звонок из любой точки страны – бесплатный);

и/или

- посредством направления электронного письма на адрес: 8072@tmk-group.com (сообщение может быть направлено с любого почтового ящика);

и/или

- по почте на адрес: 105062, г. Москва, ул. Покровка, д. 40, стр.2а, Комитет по регулированию комплаенс-рисков.

## **10. Ответственность Работников Компании за несоблюдение настоящего Положения о конфликте интересов**

10.1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов Работник может быть привлечен к дисциплинарной, материальной и иным видам ответственности в соответствии с законодательством РФ.

10.2. Настоящее Положение доводится до сведения всех Работников:

- Посредством размещения данного документа на общедоступном сетевом ресурсе Компании и веб-странице Компании;
- Ознакомление вновь принимаемых работников с данным документом под роспись производится до момента подписания с ними трудового договора;
- Ознакомление действующих сотрудников Компании с данным документом под роспись производится при подписании дополнительных соглашений к трудовому договору.

10.3. Изменения (дополнения) к настоящему Положению принимаются путем издания соответствующего приказа Управляющего директора Компании и доводятся до сведения Работников непосредственно, а также путем размещения на общедоступном сетевом ресурсе Компании и веб-странице Компании.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_**  
к Трудовому договору от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_\_

г. Нижневартовск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

**Закрытое акционерное общество «ТМК Нефтегазсервис–Нижневартовск»**, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Управляющего директора Короткова Сергея Викторовича, действующего на основании доверенности № 30-15 от 01.01.2015г., и

(Фамилия, Имя, Отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», вместе именуемые Стороны, договорились о нижеследующем:

### 1. ПРЕДМЕТ

1.1. Работник и Работодатель договорились, что в процессе осуществления своей трудовой деятельности Работник будет предпринимать все необходимые действия для предупреждения, выявления и урегулирования конфликта интересов.

1.2. Работник подтверждает, что ознакомлен с локальными нормативными актами ЗАО «ТМК НГС-Нижневартовск», которые регулируют вопросы предупреждения, выявления и урегулирования конфликта интересов, ему понятны все права и обязанности, указанные в таких локальных нормативных актах, и он обязуется их исполнять надлежащим образом.

1.3. В случае ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных локальными нормативными актами, которые регулируют вопросы предупреждения, выявления и урегулирования конфликта интересов, Работодатель может привлечь Работника к ответственности в соответствии с законодательством РФ, а именно – рассмотреть вопрос о привлечении Работника к дисциплинарной ответственности, а при причинении прямого или косвенного ущерба – к возмещению причиненных по вине Работника убытков.

### 2. ИНЫЕ УСЛОВИЯ

2.1. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Дополнительным соглашением от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г., продолжают действовать условия Трудового договора от « \_\_\_\_ ». \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

2.2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами.

2.3. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах по одному для каждой Стороны и является неотъемлемой частью Трудового договора от « \_\_\_\_ ». \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Работодатель**

**Работник**

ЗАО «ТМК НГС-Нижневартовск»  
(юридический адрес)  
Управляющий директор

\_\_\_\_\_ / С.В. Коротков

(подпись)

МП

\_\_\_\_\_ (подпись)

Экземпляр настоящего Дополнительного соглашения мною получен.

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(Фамилия, инициалы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.