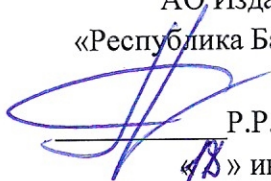


УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
АО Издательский дом
«Республика Башкортостан»

 Р.Р. Сафаргалиев
«18» июня 2025 года

Положение о конфликте интересов в акционерном обществе Издательский дом «Республика Башкортостан»

Содержание.

Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Используемые в положении понятия и определения.

Круг лиц, попадающих под действие положения.

Основные принципы управления конфликтом интересов.

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

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов.

Рассмотрение информации о конфликте интересов и принимаемые решения.

Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Типовые ситуации и способы урегулирования конфликта интересов.

1.Цели и задачи Положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ АО Издательский дом «Республика Башкортостан» (далее- Общество), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.Используемые в положении понятия и определения.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им 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 правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации Общества, работником которого он является.

Личная заинтересованность работника Общества - заинтересованность работника Предприятия связанная с возможностью получения работником Предприятия при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также может быть закреплена для физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договоров.

4.Основные принципы управления конфликтом интересов.

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

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 Обществом. Обязанности работников, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший, реальный или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

Общество устанавливает процедуру раскрытия конфликта интересов, утверждает ее настоящим положением и доводит до сведения всех работников Общества. В Обществе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Общество берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с

целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Общество 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. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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;
- временное отстранение работника от должности в соответствии с ТК РФ, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с ТК РФ;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнение работника из Общества по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес может быть реализован в ущерб интересам Общества.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов.

Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих конфликтах интересов, являются:

- непосредственный начальник работника;
- работники кадровой службы;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона N 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Порядок рассмотрения информации о конфликте интересов.

Рассмотрение полученной информации и принятие решения в порядке, установленном п.4

положения проводится Комиссией по противодействию коррупции Общества.

По итогам рассмотрения вопроса, Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) установить, что работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

б) установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует руководителю указать работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, использовать конкретный способ (метод) разрешения конфликта интересов либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

9. Типовые ситуаций, способы урегулирования конфликта интересов.

1. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник Общества, принимающий решения о поставке ТМЦ, ГСМ принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: *отстранение работника от* принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: генеральный директор принимает решения в отношении своего подчиненного который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: *отстранение работника от* принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; *перевод подчиненного работника на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей, исключая прямое подчинение работника (родственника) генеральному директору.*

3. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованности работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник Общества, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Общества.

Пример: работнику Общества, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Общества, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: *отстранение работника от принятия решения* которое является предметом конфликта интересов; *рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.*

4. Работник Общества, с которым связана личная заинтересованность, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, аффилированной Обществу.

Пример: работник Общества выполняет по совместительству иную работу в организации являющейся дочерним Обществом. При этом трудовые обязанности работника в Обществе связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника, отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник Общества принимает решение о закупке у организации товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник Общества, принимает решение о закупке товаров (услуг) технологических разработки, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник Общества, с которым связана личная заинтересованность работника владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Обществом намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Общества принимает решение об инвестировании средств организации. Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник Общества, с которым связана личная заинтересованность, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Обществом намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Общества имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом трудовые обязанности работника Общества входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества с организацией, которая имеет перед работником, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация имеет перед работником Общества долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Общества с организацией, в которой организация очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник Общества, с которым связана личная заинтересованность работника, получает

материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник Общества, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Обществом контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Общества получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник Общества уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с Обществом. Организация делает предложение трудоустройства работнику Общества, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Общества.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник Общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник Общества, заинтересованный в получении личной выгоды, разглашает конфиденциальную информацию финансового характера.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.