

**Основные Положения «Об антикоррупционной политике в ОАО «В-Сибпромтранс» направленной на выявление, противодействие и профилактику коррупционных проявлений**

## 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

1.1. **Антикоррупционная политика** - совокупность организационных и практически проводимых мероприятий в Обществе (ОАО) на основе требований законодательства и разработанных внутренних документов, направленных на предотвращение коррупции во всех сферах деятельности Общества (ОАО), которые включают в себя специальные управленческие процедуры, правила внешнего аудита и внутреннего контроля, требования к персоналу, нормы поведения работников, процедуры предотвращения конфликта интересов и коммерческого подкупа.

1.2. **Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом (сотрудником ОАО «В-Сибпромтранс», далее ОАО) своего должностного положения вопреки законным интересам Общества (ОАО) и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или 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.

1.3. **Предупреждение коррупции** - деятельность Общества (ОАО), направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

1.4 **Коммерческий подкуп** - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в Обществе (ОАО) денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, представление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебного положения.

1.5 **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, и возникает противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами компании либо

государственных органов, способное привести к причинению вреда имуществу или деловой репутации.

**1.6 Личная заинтересованность** - возможность получения работником в связи с исполнением им трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя лично или для третьих лиц.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИИ В ОАО «В-СИБПРОМТРАНС»**

- организация управления компанией на основе требований законодательства и выполнения всеми сотрудниками антикоррупционных мер, применяемых в Обществе

- личного примера руководства ОАО в исполнении требований Законов РФ и внутренних нормативных актов Общества

- постоянного контроля и регулярного мониторинга применяемых антикоррупционных процедур в ОАО, в.т.ч. внешнего аудита, внутреннего финансового и учетного контроля

- коллективность усилий и вовлеченность работников в реализацию антикоррупционных мер в ОАО, информированность их о вводимых положениях антикоррупционного законодательства

- открытость процедур заключения договорных отношений с предприятиями и организациями с учетом требований конкуренции и объективных критериев принятия решений

- информационного противодействия проявлению элементов коррупционных отношений

- ответственности и неотвратимости наказания за совершенные коррупционные правонарушения работниками ОАО в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также персональной ответственности руководящего состава за реализацию антикоррупционных мер.

## **3. ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

- Выявление и урегулирование конфликта интересов проводится с целью соблюдения баланса между интересами ОАО и личной заинтересованностью работника. Действие данного положения распространяется на всех работников ОАО вне зависимости от занимаемой должности.

- Уз ОАО (ОУЗ на филиалах и Красноярском Узле) организует работу по выявлению конфликта интересов, а также непосредственно самостоятельно ее проводит специальными способами и методами.

- При поступлении от работника сообщения о возможности либо возникновении конфликта интересов непосредственный начальник, или лицо, принявшее данное сообщение немедленно доводит информацию до ответственного за реализацию антикоррупционной политики, в Уз ОАО (ОУЗ на филиалах , Красноярском Узле), обеспечивая конфиденциальность полученного сообщения.

- Учитывая, что работники в свободное от основной работы время имеют право заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения, а также что имеющиеся у них семейные и личные отношения могут вступать в противоречие с интересами ОАО, данная работа по выявлению и урегулированию конфликта интересов организуется при обязательном условии тщательно проводимой проверки и анализа коррупционного риска, которые проводит Уз ОАО (ОУЗ на филиалах и Красноярском Узле) с участием УКСР, ПУ ОАО (соответствующих отделов на филиалах и Красноярском Узле).

- Для рассмотрения возникшего конфликта интересов и урегулирования данного вопроса по решению генерального директора ОАО (на филиалах и Красноярском Узле директора филиала, начальника Красноярского Узла) создается комиссия под председательством одного из заместителей генерального директора ОАО (на филиалах - директора филиала, начальника Красноярского Узла).

- Комиссия по рассмотрению конфликта интересов с учетом проведенного анализа коррупционного риска и результатов коллегиального рассмотрения данного вопроса выносит для утверждения генеральным директором ОАО (на филиале утверждается председателем комиссии - директором филиала, начальником Красноярского Узла) свое решение, которое оформляется протоколом.

- При рассмотрении возникшего конфликта интересов и выборе конкретного решения комиссия должна учитывать значимость личного интереса работника, степень реализации ущерба интересам и деловой репутации ОАО.

- Если по результатам рассмотрения комиссия пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, то могут быть приняты различные меры, его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы

- пересмотр или изменение функциональных обязанностей работника

- отстранение работника (в.т.ч. временное) от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями

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

- увольнение работника в соответствии положениям Трудового Кодекса РФ.