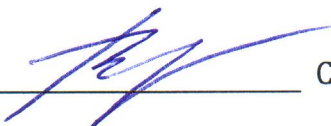


Утверждено приказом №1 от 30 декабря 2025 года

Генеральный директор

 Саркисян В.В.

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ Компании ООО «РОСАР-Л»

## Оглавление

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	3
3. КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ .....	3
5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.....	3
6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	4
7. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	4
8. ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА.....	4

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано и утверждено в ООО "РОСАР-Л" (далее – Компания) с целью регулирования, предотвращения и урегулирования ситуаций конфликта интересов, возникающих у работников Компании в процессе трудовой деятельности.

### Основные задачи:

- Предотвращение возможных негативных последствий конфликта интересов для Компании.
- Своевременное выявление конфликтов интересов как ключевого элемента антикоррупционной политики Компании.
- Создание прозрачного механизма раскрытия и разрешения подобных ситуаций.

## 2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Компании влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, приводя к противоречию между этой личной заинтересованностью и законными интересами Компании. Такое противоречие способно причинить вред имуществу, правам или деловой репутации Компании.
- **Личная заинтересованность** – возможность получения работником доходов (денег, ценностей, услуг, имущественных прав) для себя или третьих лиц в связи с исполнением им должностных обязанностей.
- **Лица, действующие в интересах работника** – близкие родственники (супруги, родители, дети, братья, сестры), а также иные лица, с которыми работника связывают личные отношения.

## 3. КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действие настоящего Положения распространяется на **всех работников** ООО "РОСАР-Л", независимо от занимаемой должности, включая руководителей всех уровней.

## 4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Работа по управлению конфликтами интересов в Компании строится на следующих принципах:

- **Обязательность раскрытия:** Работник обязан сообщать о любом реальном или потенциальном конфликте интересов.
- **Индивидуальность рассмотрения:** Каждая ситуация рассматривается отдельно с оценкой репутационных и иных рисков для Компании.
- **Конфиденциальность:** Процесс рассмотрения и урегулирования конфликта интересов является конфиденциальным.
- **Баланс интересов:** При урегулировании учитываются как законные интересы Компании, так и права работника.
- **Защита от преследования:** Работник, добросовестно раскрывший конфликт интересов, защищен от каких-либо санкций или преследования.

## 5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники Компании обязаны:



1. Руководствоваться в первую очередь интересами Компании, не допуская влияния личной заинтересованности при принятии решений.
2. Избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.
3. **Своевременно раскрывать** информацию о любом возникшем или потенциальном конфликте интересов своему непосредственному руководителю.
4. Активно содействовать урегулированию раскрытого конфликта интересов.

## 6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется работником следующими способами:

- При приеме на работу или назначении на новую должность.
- В разовом порядке – по мере возникновения конкретной ситуации.
- В ходе ежегодных процедур оценки (например, при заполнении **Декларации о конфликте интересов**).

Основной формой раскрытия является заполнение установленной Компанией **Декларации о конфликте интересов**. Компания гарантирует конфиденциальное рассмотрение предоставленной информации.

## 7. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Для разрешения конфликта интересов могут применяться следующие меры (от менее строгих к более строгим):

1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, затрагивающей его личные интересы.
2. Добровольный отказ работника или его отстранение от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, связанным с конфликтом.
3. Изменение круга трудовых обязанностей работника.
4. Временное отстранение от должности.
5. Перевод на другую должность, не связанную с конфликтом интересов.
6. Отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт.

В случае умышленного сокрытия конфликта или невозможности его урегулирования могут быть применены меры дисциплинарного воздействия, вплоть до увольнения.

## 8. ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА

- **Первичный сбор и прием деклараций** осуществляет непосредственный руководитель работника совместно с представителем отдела кадров.
- **Хранение деклараций** обеспечивает отдел кадров.
- **Коллегиальное рассмотрение** деклараций (при выявлении конфликта) проводится комиссией с периодичностью не реже двух раз в месяц. В состав комиссии входят: непосредственный руководитель, руководитель соответствующего направления, представитель отдела кадров.
- Работник должен быть ознакомлен с результатами рассмотрения его декларации и принятым решением под роспись.