



**КОРПОРАЦИЯ РАЗВИТИЯ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПО СМК.032-2024

Версия 2

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «КОРПОРАЦИЯ РАЗВИТИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ»
(АО «Корпорация развития Сахалинской области»)**

УТВЕРЖДЕНО

**Приказом АО «Корпорация развития
Сахалинской области»**

от «21» 05 2024 г. № 4.199-Н/07

ПО СМК.032-2024

ПОЛОЖЕНИЕ

**О конфликте интересов
АО «Корпорация развития Сахалинской области»**

г. Южно-Сахалинск
2024

ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

НАЗНАЧЕНИЕ

Настоящее Положение о конфликте интересов АО «Корпорация развития Сахалинской области» (далее – Положение, Общество соответственно) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества/ дочерних зависимых обществ (далее – ДЗО), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Настоящее Положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества/ ДЗО является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для всех руководителей и работников структурных подразделений Общества/ ДЗО*, руководителей проектов/ ДЗО с даты его утверждения.

Требование о соблюдении настоящего Положения также распространяется на физических лиц, сотрудничающих с Обществом/ ДЗО на основе гражданско-правовых договоров, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, либо прямо вытекают из закона.

ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Настоящее Положение является локальным нормативным документом постоянного действия.

Настоящее Положение утверждается, вводится в действие, изменяется и признается утратившим силу на основании приказа генерального директора Общества.

Инициаторами внесения изменений в настоящее Положение являются структурные подразделения Общества/ ДЗО по согласованию с департаментом безопасности.

Изменения в настоящее Положение вносятся в случаях: изменения требований законодательства, изменения организационной структуры Общества или полномочий руководителей структурных подразделений и т.п.

* В случае присоединения ДЗО к корпоративным положениям АО «Корпорация развития Сахалинской области».



Ответственным за поддержание настоящего Положения в актуальном состоянии возлагается на руководителя департамента безопасности.

1 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Положении применены термины с соответствующими определениями:

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества/ ДЗО, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества/ ДЗО;

ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ - 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, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОБЩЕСТВЕ/ ДЗО

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

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

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

3 ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1 Основные обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества/ ДЗО - 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.

4 ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ

4.1 В Обществе/ ДЗО устанавливаются следующие виды раскрытия (доведение информации до работодателя) 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 осуществляется в письменном виде и оформляется изложением конфликта интересов работника в виде служебной записки. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5 ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

5.2 Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества/ ДЗО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3 В результате рассмотрения конфликта интересов специально создаваемой комиссией, используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Общества/ ДЗО 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества/ ДЗО;
- увольнение работника из Общества/ ДЗО 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Общества/ ДЗО и работника могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

5.4 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

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

6 ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

6.1 Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) фактах конфликта интересов, являются:

- непосредственный руководитель структурного подразделения Общества/ ДЗО, в котором работник осуществляет трудовую деятельность;
- руководитель департамента кадровой политики и управления персоналом;

ПОЛОЖЕНИЕ

ПО СМК.032-2024

Версия 2

Положение о конфликте интересов

АО «Корпорация развития Сахалинской области»



КОРПОРАЦИЯ РАЗВИТИЯ
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

- руководитель департамента безопасности.

6.2 О конфликте интересов ответственные лица сообщают генеральному директору Общества/ ДЗО, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

7 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 За несоблюдение настоящего Положения о конфликте интересов работники Общества/ ДЗО несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2 Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Общества/ ДЗО и третьими лицами.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного работника и взыскания, причинённого работнику и Обществу/ ДЗО материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

8.1 В настоящем Положении использованы ссылки на следующие документы:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».



