

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«КОРПОРАЦИЯ РАЗВИТИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**г. Южно-Сахалинск
2016 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Цели и задачи положения о конфликте интересов	3
2.	Используемые в положении понятия и определения	3
3.	Круг лиц, попадающих под действие положения	3
4.	Основные принципы управления конфликтом интересов в компании	3
5.	Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	4
6.	Порядок раскрытия конфликта интересов работником	4
7.	Порядок урегулирования и способы разрешения возникшего конфликта интересов	4
8.	Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	5
9.	Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов	5

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1. Положение о конфликте интересов акционерного общества «Корпорация развития Сахалинской области» (далее - Общество / Корпорация) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников компании в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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

1.4. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в положении понятия и определения

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника 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 Корпорации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества.

2.2. Личная заинтересованность - заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником 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

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Требование о соблюдении настоящего Положения так же распространяются на физических лиц, сотрудничающих с Корпорацией на основе гражданско-правовых договоров, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, либо прямо вытекают из закона.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в компании

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

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Корпорации 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 (предотвращен) Обществом.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. 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 Корпорации - 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

6.1. В Корпорации устанавливаются следующие виды раскрытия 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;

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

7. Порядок урегулирования и способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

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

7.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Общества 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 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 Трудовым кодексом РФ;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Корпорации;
- увольнение работника из Корпорации 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 и работника могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

7.5. 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 Корпорации.

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- непосредственный руководитель структурного подразделения Корпорации, в котором работник осуществляет трудовую деятельность;
- работник, отвечающий за ведение кадрового делопроизводства;
- должностное лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики.

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

9. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

9.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работники Общества несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Общества 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 сотрудника и взыскания причиненного работнику и Корпорации материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.