УТВЕРЖДЕНО

приказом Директора АО "Проминвест"

№ 51 от 23.09.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

АО «ПРОМИНВЕСТ»

* 1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 08.11.2013 г. с целью регулирования и предотвращения конфликтов интересов в деятельности работников АО «Проминвест» (далее – Общество).

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Настоящее Положение включает следующие аспекты:

* цели и задачи Положения о конфликте интересов;
* используемые в Положении понятия и определения;
* круг лиц, попадающих под действие Положения;
* основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе;
* порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
* обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
* определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
* ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. **Цели и задачи Положения**

2.1. Целью настоящего Положения о конфликте интересов является установление в Обществе порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. **Круг лиц, попадающих под действие Положения**

3.1. Положение распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. **Основные принципы управления конфликтом интересов**

4.1.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 (предотвращен) Обществом.

5. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования**

5.1. В Обществе установлены 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.

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

5.3. Директор Общества назначает ответственное лицо за прием и хранение деклараций конфликта интересов, а также иной поступившей информации о конфликте интересов.

5.4. Приказом Общества Директор назначает комиссию по урегулированию конкретного конфликта интересов. Данная комиссия создается в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность работников Общества влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

Основными задачами Комиссии являются:

* содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, Обществу;
* обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работника;
* исключение злоупотреблений со стороны работников при выполнении их должностных обязанностей;
* противодействие коррупции.

Комиссия имеет право запрашивать необходимые документы и информацию.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

5.5. В итоге работы Комиссии 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, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* 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.

В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

5.6. Общество в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

* обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с Кодексом этики и служебного поведения работников и настоящим Положением;
* проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до работников содержания Кодекса этики и служебного поведения работников и настоящего Положения;
* создает комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликтов интересов;
* обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6. **Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

6.1. Работники в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
* воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
* раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
* соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Кодексом этики и служебного поведения работников и настоящим Положением;
* соблюдать режим защиты информации.

6.2. В случае несоблюдения Положения о конфликте интересов работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.