



УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
АО «Крымский гарантийный фонд»

С.Ш. Люлина

12 20 21 г.

Положение о конфликте интересов АО «Крымский гарантийный фонд»

1. Термины и определения

Декларанты Общества - руководитель/работники АО «Крымский гарантийный фонд» (далее также – Общество).

Члены семьи или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем/работником - родители, супруги, дети, братья, сестры, руководителя/работника Общества.

Пред конфликтная ситуация - ситуация, при которой у руководителя/работников Общества, при осуществлении ими своей трудовой и/или профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.

Конфликт интересов - ситуация, в которой личные интересы руководителя/работников, в рамках исполнения ими своих должностных обязанностей при взаимодействии с контрагентами Общества, могут вступить в противоречие с интересами Общества.

Урегулирование конфликта интересов - процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

Личная заинтересованность - заинтересованность работника/руководителя, приводящая к конфликту интересов и связанная с возможностью получения работником/руководителем при исполнении должностных обязанностей необоснованных доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц от контрагентов Общества или иных лиц, каким-либо образом связанных с контрагентами Общества.

Материальная выгода - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная выгода - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей связанных с личной заинтересованностью, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды. Не являются личной выгодой повышение по службе и объявление благодарности.

Субъекты конфликта интересов - руководители/работники Общества

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;

- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, связанных с контрагентами Общества.

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Общества 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.

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

4.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

4.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

4.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества

5.1. В Обществе устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Общество рассматривает представленные сведения и осуществляет урегулирование конфликта интересов конфиденциально.

5.5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Общества 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.

6. Способы разрешения конфликта интересов.

6.1. В Обществе применяются следующие способы разрешения конфликта интересов:

- 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, 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 с 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 и т.д.

6.2. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.3. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру 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.

7. Лицо, ответственное за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Такими лицами в Обществе являются лица, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений, и сотрудник отдела кадров (лицо, на которое возложены соответствующие функции).

7.2. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие представитель юридического подразделения, руководитель, заместители руководителя.