**ПОЛИТИКА ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

1. **ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьей 13.3](consultantplus://offline/ref=A5246B5036B7298A14E6A93702A577543C94D3533B390935A65A8C85313E061D5A1D0855823AAF9DD2370D6CDCEE1380D0B01795n4ABO) Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями [Методических](consultantplus://offline/ref=A5246B5036B7298A14E6A93702A577543E94D653363D0935A65A8C85313E061D481D50518334E5CC907C026DDBnFA0O) рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

Правила распространяются на:

* всех работников ООО ДК РУС (далее - «**Общество**» или «**ДК РУС**») вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций;
* работников, выполняющих работу по совместительству.

1. **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

ДК РУС уважает личные интересы и частную жизнь своих сотрудников, однако, такие интересы не должны влиять на деловые отношения.

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

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1. **ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Термин/ аббревиатура** | **Описание термина** |
| **Конфликт интересов** | Ситуация, при которой возникает совокупность трех факторов:   1. Личная заинтересованность работника; 2. Данная личная заинтересованность может повлиять на принятие им управленческого решения не в пользу Общества; 3. Как следствие, принятое решение может нанести ущерб Обществу или вред его интересам. |
| **Коррупционная деятельность** | Деятельность, связанная с совершением коррупционных действий |
| **Коррупция** | Злоупотребление должностными полномочиями или должностным положением для получения какого-либо преимущества. |
| **Личная заинтересованность** | Возможность получения работником Общества при исполнении его/ее должностных обязанностей 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 Общества и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями доходов в виде денежных средств, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ). |
| **Материальный ущерб** | [Ущерб](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D1%89%D0%B5%D1%80%D0%B1), нанесённый [имущественному](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BC%D1%83%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE) положению Общества. |
| **Репутационный вред** | Причинение ущерба общественному имиджу отдельного лица или Общества. Действиями, наносящими репутационный вред являются, например, нарушения законов, внутренних и внешних правил, а также договоров. |

1. **ОБЩИЕ ПРАВИЛА**

Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников, имеющих право принятия управленческих решений, на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые управленческие решения.

(Потенциальные) конфликты интересов должны быть вовремя выявлены и разрешены с целью противодействия коррупции и исключения даже призрачной возможности возникновения коррупции или незаконного поведения.

Идентификация конфликта интересов не означает наложение запретов на осуществление какой-либо деятельности, однако, выявленный конфликт интересов подлежит обязательному урегулированию.

## Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе

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

## Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества

* + 1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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.
  + 1. Работник Общества обязан незамедлительно письменно проинформировать своего непосредственного руководителя и руководителя отдела корпоративного регулирования Общества о наличии/отсутствии конфликта интересов и/или личной заинтересованности в рамках осуществления его/ее трудовой деятельности в Обществе.
    2. При направлении такого уведомления работник Общества обязан полно и подробно изложить обстоятельства возможного возникновения конфликта интересов или наличия личной заинтересованности. Декларация должна заполняться работниками Общества в случаях, установленных в пункте 7.2.1 настоящего Положения.
    3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется совместно непосредственным руководителем такого работника и руководителем отдела корпоративного управления Общества.
    4. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов;
    5. Поступившая информация должна быть тщательно проверена сотрудником отдела корпоративного регулирования с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов;
    6. По результатам проверки поступившей информации руководителем отдела корпоративного регулирования должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Принятое решение должно быть задокументировано в форме «Рассмотрение раскрытого конфликта интересов»;
    7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования;
    8. Определение возможности возникновения конфликта интересов или наличия личной заинтересованности является ответственностью работника Общества. Факт неуведомления или ненадлежащего уведомления работником Общества о личной заинтересованности или наличии конфликта интересов является дисциплинарным проступком, влекущим наложение дисциплинарного взыскания.

## Способы разрешения конфликта интересов

* + 1. В случае, если конфликт интересов имеет место, то Общество применяет 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;
* 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 работников по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
  + 1. 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.
    2. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Общества, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

1. **ОБЯЗАННОСТИ И ФУНКЦИИ УЧАСТВУЮЩИХ СТОРОН**

## Работники Общества обязаны:

* При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
* Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
* Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
* Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
* Сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта

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

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является сотрудник отдела корпоративного регулирования.

## Ответственность.

За несоблюдение правил настоящего Положения работник Общества может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренным гражданским, административным и уголовным законодательством Российской Федерации.