

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
протокол от 27.04.2015 г. № 2-2015

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании
конфликта интересов
В
ОАО «Центральный Депозитарий
Республики Татарстан»

Казань

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) – это внутренний документ ОАО «Центральный Депозитарий Республики Татарстан» (далее – Общество), устанавливающий порядок выявления, предотвращения и урегулирования потенциального или возникшего конфликта интересов.

С целью предотвращения конфликта интересов в сфере профессиональной деятельности Общества на рынке ценных бумаг рекомендуется применение внутреннего документа «Перечень мер, направленных на предотвращение конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности».

Общие положения

Настоящее Положение разработано и принято в целях защиты интересов Общества от возможных недобросовестных действий должностных лиц его органов управления, работников и иных лиц, указанных в Положении, а также в целях недопущения конфликта в сфере осуществления своих основных функций. Положение направлено на регламентацию понятий, используемых при определении конфликта интересов в Обществе, его недопущении и на правовое разрешение ситуаций, когда заинтересованность отдельных лиц, может повлечь причинение ущерба Обществу.

Настоящее Положение следует Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанным во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции" и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Действие положения распространяется на всех работников вне зависимости от уровня занимаемой должности, а также на физические лица, сотрудничающие с Обществом на основе гражданско-правовых договоров. Утвержденное Положение доводится до сведения всех работников посредством размещения текста на корпоративном сайте.

Цели и задачи положения.

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

Целью положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов является предотвращение и урегулирование конфликта интересов в Обществе и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Общества.

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

Термины и определения.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Основные принципы управления конфликтом интересов.

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.

Предписания по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Работники организации не вправе совершать действия, влекущие за собой возникновение конфликта интересов организации или создающие угрозу возникновения такого конфликта. Они 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;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, например:

- не осуществлять предпринимательскую деятельность;
- не учреждать хозяйственные товарищества и общества, осуществляющие предпринимательскую деятельность, являющуюся предметом деятельности организации, и не становиться участником таких хозяйственных товариществ и обществ;
- не раскрывать информацию, если раскрытие такой информации влечет за собой возникновение конфликта интересов;
- не быть членом органов управления организаций-клиентов, их дочерних и зависимых обществ, а также работником, состоящим в штате указанных организаций;

и т.п.

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Порядок раскрытия, урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы его разрешения.

Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

- 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;

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

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

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

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Общество может использовать следующие способы, 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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 могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

Прием и рассмотрение сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов.

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- начальники отделов;
- руководитель кадровой службы (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до Генерального директора Общества, который назначает срок ее рассмотрения.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции,
- Контролера Общества,
- начальника отдела, в котором работник работает.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения Генерального директора Общества. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает Генеральный директор Общества после получения протокола заседания комиссии.

Ответственность

Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За несоблюдение положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной или административной ответственности.

За непринятие работником, а равно лицом, оказывающим услуги по гражданско-правовому договору, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия может быть досрочно расторгнут трудовой (гражданско-правовой) договор.