

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом АО «Апатит»

от 02.11.2017 № 3-У

**Положение о конфликте интересов
Акционерного общества «Апатит»**

Череповец
2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Цели и задачи	3
3. Используемые в Положении понятия и определения	3
4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе	4
5. Совместная работа родственников	4
6. Отношения с конкурентами и контрагентами	4
7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	5
8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества и порядок его урегулирования	6
9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов	7
10. Ответственность работников Общества за несоблюдение Положения о конфликте интересов	7
11. Приложение. Уведомление о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов	9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) акционерного общества «Апатит» (далее - Общество) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности, на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров, в тех случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

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

Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Общества и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Общества.

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

Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником (представителем Общества) 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 (представитель Общества) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Под лицами близкого родства или свойства работника в настоящем Положении понимаются родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

Непосредственная подчиненность – взаимоотношение по работе, при котором предполагается наличие у руководителя права отдавать подчиненному приказы и распоряжения, а также требовать их исполнения, которые подчиненный обязан исполнять.

Подконтрольность – имеет место тогда, когда работник в силу своих должностных обязанностей обязан контролировать трудовую деятельность (исполнение должностных обязанностей) другого работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения.

При рассмотрении вопроса о подконтрольности либо подчиненности одного работника другому необходимо исходить из их должностных обязанностей, установленных внутренними документами Общества, а также организационной структуры Общества.

Комиссия по противодействию мошенничеству, коррупции и урегулированию конфликта интересов – постоянно действующий координационный орган при генеральном директоре, созданный в целях эффективной реализации антикоррупционных мер и мер по противодействию корпоративному мошенничеству.

Контрагент – любое российское или иностранное физическое лицо, за исключением работников Общества, или юридическое лицо (в том числе его филиал и/или представительство), с которым организация вступает в договорные отношения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ОБЩЕСТВЕ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

4.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.4. Соблюдение баланса интересов Общества и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

Общество придерживается принципа ограничения случаев работы лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, так как подчиненность или подконтрольность одного другому может повлечь негативные последствия.

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Общества и/или третьими лицами.

В Обществе ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного, допускаются по решению Комиссии по противодействию мошенничеству, коррупции и урегулированию конфликта интересов.

В большинстве случаев совместная работа родственников в Обществе не запрещена.

6. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

Работникам запрещается:

– осуществлять контрольные функции за исполнением договорных обязательств контрагента, а также представлять Общество, принимать или участвовать в принятии решений об установлении (сохранении) деловых отношений с контрагентом, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес (личную заинтересованность),

включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких контрагентов (а также работу в них) самого работника, лиц близкого родства или свойства, а также с организациями, с которыми работник (представитель организации) связан финансовыми или иными обязательствами;

- без согласия Комиссии по противодействию мошенничеству, коррупции и урегулированию конфликта интересов прямое или косвенное участие в уставном капитале (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала), а также работа или занятие должностей в органах управления организаций-конкурентов и контрагентов;

- заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом должностного положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества, за исключением случаев, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке, то есть осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника;

- использовать конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

О фактах собственного участия и/или об участии лиц близкого родства или свойства в уставных капиталах (за исключением организаций, чьи акции обращаются на организованном рынке ценных бумаг, если такое участие не превышает 2% от уставного капитала) и/или органах управления организаций-конкурентов и контрагентов Общества, а также о поступлении предложений о таком участии работники Общества сообщают лицу, ответственному за антикоррупционную политику в Обществе (в соответствии с приложением). Указанные сведения подлежат предоставлению на ежегодной основе.

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники Общества 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;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

- в случае возникновения потенциального и/или реального конфликта интересов работники должны сообщить об этом лицу, ответственному за антикоррупционную политику.

Общество устанавливает следующие поводы для раскрытия информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов:

- При приеме на работу кандидат обязан в письменной форме уведомить лицо, ответственное за антикоррупционную политику в Обществе, о наличии реального или потенциального конфликта интересов, связанного с выполнением им должностных обязанностей, соответствующих занимаемой должности;

- При назначении на должность работник обязан в письменной форме уведомить лицо, ответственное за антикоррупционную политику в Обществе, в случае, если его должностные обязанности могут привести к возникновению ситуации, которая может быть расценена как реальный или потенциальный конфликт интересов;

– При назначении на новую должность работник обязан в письменной форме уведомить лицо, ответственное за антикоррупционную политику в Обществе, в случае, если его новые должностные обязанности могут привести к возникновению ситуации, которая может быть расценена как реальный или потенциальный конфликт интересов;

– Работник обязан в письменной форме уведомить лицо, ответственное за антикоррупционную политику в Обществе, об изменении каких-либо обстоятельств в случае, если данные изменения могут привести к возникновению ситуации, которая может быть расценена как реальный или потенциальный конфликт интересов;

– В случае если работнику стало известно о наличии конфликта интересов между ним и Обществом, равно как и о наличии конфликта интересов у другого работника Общества, он обязан в письменной форме сообщить об этом лицу, ответственному за антикоррупционную политику.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (в т.ч. акционеров, контрагентов).

8. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОБЩЕСТВА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Для раскрытия конфликта интересов работники Общества могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов может осуществляться любым способом, в том числе путем сообщения:

- на электронную почту: help@phosagro.ru;
- по телефону «горячей линии» 8(8202) 59-32-32;
- в письменном виде по прилагаемой форме (приложение к положению) лицу, ответственному за антикоррупционную политику, или по телефону 8(8202) 59-38-45.

В Обществе для работников ряда подразделений организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов. Предмет и содержание вопросов декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование по заполнению декларации конфликта интересов, определяются приказом генерального директора Общества.

В Обществе для работников ряда подразделений организуется ежегодное предоставление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Круг лиц, которым предлагается предоставить вышеуказанные сведения, определяется приказом генерального директором Общества.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (по форме, указанной в приложении). 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 возникающих для Общества 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, для его разрешения Общество может использовать, в том числе следующие, способы:

- 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества.

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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» из возможных мера урегулирования с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры 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.

9. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) или потенциальных конфликтах интересов, являются:

- руководители структурных подразделений;
- работник отдела кадров (при приеме на работу);
- лицо, ответственное за антикоррупционную политику в Обществе.

Полученная информация передается лицу, ответственному за антикоррупционную политику в Обществе, которое ее всесторонне изучает на предмет наличия либо отсутствия конфликта интересов и в случае установления наличия конфликта интересов обязано предложить, согласовать и проконтролировать меры по урегулированию конфликта интересов в течение десяти рабочих дней.

В случае, если лицу, ответственному за антикоррупционную политику, не удалось урегулировать конфликт интересов, информация выносится на рассмотрение Комиссии по противодействию мошенничеству, коррупции и урегулированию конфликта интересов. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения генерального директора Общества. Решения Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения и урегулирования возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимает генеральный директор Общества.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

В сферу персональной ответственности каждого работника входит обязанность ознакомления с требованиями настоящего Положения.

За несоблюдение требований настоящего Положения работник может быть привлечен к ответственности в рамках действующего законодательства.

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 могут стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания и взыскания, причинённого работнику и Обществу материального ущерба в порядке, установленном законодательством.

Приложение
к ПоложениюКому _____
(ФИО лица, ответственного за антикоррупционную политику)От _____
(ФИО, должность, структурное подразделение, телефон)**УВЕДОМЛЕНИЕ**

о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов

В соответствии с Положением о конфликте интересов уведомляю о том, что:

1. _____

(описание ситуации, описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2. _____

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. _____

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

« _____ » _____ 20 _____ г.

_____ (ФИО, Подпись)