



Директор

Дворовой И.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов
работников ООО "ЦМГ «Сокол»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ООО "ЦМГ «Сокол» разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников профилактики конфликта интересов работников, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованности, интересами других работников.

1.3. Данное положение-это нормативный акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятий в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. Работники предприятия осуществляющие свою деятельность.

2.2. Конфликт интересов работников - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником своих профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника.

2.3. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

3. Круг лиц попадающих под действие положения

3.1 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе, трудовых, гражданско-правовых договоров.

4. Ситуация конфликтов интересов

4.1. Условия (ситуация), при которых возникает или может возникнуть конфликт

интересов работников предприятия;

1. Работник предприятия может за дополнительную плату в не рабочее время оказать услугу клиенту.

2. Получение работником подарков от клиентов.

3. Нарушение работником предприятия Устава, локальных нормативных актов предприятия и этические нормы.

4. Иные условия (ситуация), при которых может возникнуть конфликт интересов предприятия.

5. Основные принципы управления конфликтных интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов на предприятии положены следующие принципы;

1. Обязательность раскрытия о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия, выявление каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе урегулирования;

4. Соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;

5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (прекращен) организацией.

6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта

6.1. Работник предприятия, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, в праве обратиться в Комиссию по урегулированию споров в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение Комиссии является обязательным для всех участников, подлежит исполнению в сроки предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в законодательством РФ порядке.

6.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов. 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. В итоге этой работы предприятие может прийти к выводу, что ситуация, которая была представлена работником, не является конфликтом интересов и как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.3. 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.

6.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников. При решении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 решения конфликта интересов важно учитывать значимость личного конкретного метода решения конфликта интересов. Важно учитывать

значимость личных интересов работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам ООО «ЦМГ «Сокол»

6.5. Комиссия так же может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использованы различные способы его решения в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников:

- добровольный отказ работников предприятия или их отстранение (постоянное или временное) участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников;

- перевод работников на должность предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;

- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;

- увольнение работника по инициативе работника.

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

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

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих (служебных) обязанностей руководствоваться интересами предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- Избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;

- Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников предприятия, реализуются следующие мероприятия:

- При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитываются мнения самих работников, а так же в порядке и случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники;

- Обеспечивается информационная открытость предприятия в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников.

8.2. В случае возникновения конфликта интересов, работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора предприятия.

8.3. В положенный срок данный вопрос должен быть вынесен на рассмотрение

Комиссии по урегулированию споров между участниками предприятия;

8.4. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками предприятия при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

8.5. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками предприятия при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.6. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров директор предприятия в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых отношений;

8.7. Все работники предприятия несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Разработано:
Начальник юридического отдела



Ярмалоян К.К.