

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор

ООО «Узловая-эксплуатация»

 Ю.С. Шадрин

16 декабря 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ООО «Узловая-эксплуатация»

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ООО «Узловая-эксплуатация» (далее – Общество) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Общества.

3. 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.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Общества и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Предприятия. Устанавливаются следующие 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.

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. Работником, ответственным за прием

сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является менеджер по персоналу административного отдела Общества. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это работником с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. 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. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, 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;
- 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 Общества по инициативе работника.

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 следует выбрать меру урегулирования с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью. 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.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- незамедлительно ставить в известность непосредственного руководителя, либо менеджера по персоналу административного отдела, специалиста по безопасности административного отдела о возникновении реального или потенциального конфликта интересов, об угрозе финансовых и иных интересов Общества, возникновении у них сторонних личных и деловых интересов, иной трудовой деятельности или собственного бизнеса в процессе трудовой деятельности в Обществе, получении предложения и (или) принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой Общество имеет деловые связи или находится в конкурентном положении;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности Общества;

- информировать непосредственного руководителя об осуществлении им иной трудовой деятельности (ведения бизнеса) или желании заняться дополнительной деятельностью;

- при осуществлении иной дополнительной деятельности ориентировать родственников и круг дружеских связей на недопустимость создания конфликта интересов с Обществом вследствие семейных и иных обстоятельств;

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

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Работниками, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- руководители подразделений Общества;

- менеджер по персоналу административного отдела;

- специалист по безопасности административного отдела.

Полученная информация ответственными лицами незамедлительно доводится до генерального директора Общества, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать 5 рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией.

Работник, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, участвует в заседании комиссии по своему 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 в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.