

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

Общие положения

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

Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников организации (далее – работники) при выполнении ими трудовых обязанностей.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие Положения распространяется на работников организации (за исключением работников, занимающих должности включенные в перечень должностей, в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральным агентством по государственным резервам, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный приказом Росрезерва), а также на исполнителей, сотрудничающих с комбинатом на основе гражданско-правовых договоров, при условии включения соответствующего положения в текст договоров (антикоррупционная оговорка).

Основные принципы управления конфликтом интересов

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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) организацией;
- ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Обязанности работников по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников (свойственников) граждан или организаций, с которыми работники и (или) его родственники (свойственники), связаны имущественными, корпоративными или иными отношениями;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- уведомлять о личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Способы урегулирования конфликта интересов

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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 (если возможно);

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами комбината;
- увольнение работника по его инициативе;
- 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 и т.д.

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

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов является лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в организации.

Полученная информация докладывается директору организации (лицу, исполняющему его обязанности) и направляется им на Комиссию организации по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов для рассмотрения.

Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

За несоблюдение работником Положения о конфликте интересов он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя (п. 7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ)