

УТВЕРЖДАЮ

Директор ООО «Мегаполис»

А.Е. Давлестов

«18» февраля 2021 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов работников ООО «Мегаполис»

1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ООО «Мегаполис» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативно-правовых актов РФ, Кодексом этики и служебного поведения работников ООО «Мегаполис» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников ООО «Мегаполис» (далее – общество), при котором у работника общества 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 учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой 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 заинтересованностью и интересами лиц, обращающих в организацию по каким-либо вопросам;

**Личная заинтересованность** – возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник общества позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени общества, конкурировать против общества по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым обществом сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации общества.

2. Действие Положения распространяется на всех работников общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Возможными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Общества может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник общества за оказание услуги берет деньги у заказчика/потребителя, минуя установленный порядок в обществе;

- работник общества, оказывая услуги заказчикам/потребителям в рабочее время, оказывает этим же заказчикам/потребителям платные услуги после работы;
- работник общества небескорыстно использует возможности заказчиков/потребителей, их законных представителей и родственников;
- работник общества получает небезвыгодные предложения от заказчиков/потребителей, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник общества рекламирует заказчикам/потребителям предприятия организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник общества рекомендует заказчикам/потребителям предприятия физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник общества в ходе выполнения своих должностных обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений предприятия с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

4. Основной задачей деятельности общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

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 кооператива при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов общества и работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) обществом.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников общества. В обществе установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 в декларации о конфликте интересов. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство общества гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом общества, ответственным за противодействие коррупции, и направляет руководителю общества.

Руководитель общества рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для общества рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем общества и должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия по противодействию коррупции может прийти к следующим выводам:

1. Ситуация, сведения о которой были представлено работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2. Конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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 в процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- увольнение работника общества 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 по договоренности общества и работника, раскрывающего сведения о конфликте интересов, 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 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 учреждения.

6. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- председатель комиссии по противодействию коррупции.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

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

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

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами общества, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие решений;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам общества, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника общества, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

Руководители обществ обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Юрист



Ж.И. Исламова