

УТВЕРЖДЕНО
приказом Генерального директора
ООО «Ломбард Фрегат»
от 10.01.2019 № 1/2019

**Положение об урегулировании конфликта интересов
ООО «Ломбард Фрегат»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ООО «Ломбард Фрегат» (далее – предприятие), а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятия в ходе выполнения ими трудовых функций.

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

1.4. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) - заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником при исполнении трудовых функций доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с предприятием на основе гражданско-правовых договоров (контрактов, в рамках реализации Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»).

3. Основные причины и условия конфликта интересов

3.1. К основным причинам конфликта интересов в учреждении можно отнести следующее:

- нарушение основных требований к служебному поведению работников учреждения;
- невыполнение (ненадлежащее выполнение) работником своих трудовых функций;
- несоблюдение при исполнении трудовых функций прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;
- несоблюдение норм действующего законодательства;

- наличие противоречий между нормативными правовыми актами учреждения и органов власти различного уровня, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, существующие пробелы в правовом регулировании;
- несоблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения;
- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации работника учреждения;
- дискриминация и неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема трудовых функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда;
- непринятие руководителем (всех уровней), уполномоченным лицом, работником мер по предотвращению конфликта интересов;
- неуведомление руководителя учреждения и (или) уполномоченного лица о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов;
- занятие иной оплачиваемой деятельностью без уведомления работодателя при наличии (возможности) конфликта интересов и иные случаи предусмотренные действующим законодательством.

4. Основные принципы

управления конфликтом интересов на предприятии

4.1. К основным принципам управления конфликтом интересов в учреждении относятся:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных и финансовых рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения 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) предприятием самостоятельно.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия и порядок его урегулирования

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

5.2. 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.

5.3. 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.

Предприятие берет 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 серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. Для урегулирования конфликта интересов на предприятии руководитель назначает лицо ответственное за урегулирование возникшего конфликта интересов.

В итоге этой работы предприятие 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. Предприятие 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 учреждения 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 учреждения;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наименее строгую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более строгие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если менее строгие меры оказались недостаточно эффективными. 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 предприятия.

6. Обязанности работников

в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. С целью недопущения конфликтов интересов работники учреждения обязаны:

6.1.1. Руководствоваться и исполнять положения локальных актов учреждения, регулирующих вопросы, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в учреждении.

6.1.2. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых функций руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и знакомых.

6.1.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.1.4. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта.

7. Конкретные ситуации конфликта интересов в учреждении

7.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник предприятия может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

7.1.1. Нарушение норм профессиональной и деловой этики со стороны работников предприятия в отношении граждан, обратившихся для консультации в рамках деятельности учреждения.

7.1.2. Работник учреждения в ходе выполнения своих трудовых функций участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, знакомыми или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

7.1.3. Работник предприятия участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, знакомыми или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

7.1.4. Работник предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых функций, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

8. Ответственность

8.1. Соблюдение настоящего положения является неременной обязанностью любого работника предприятия, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного или уголовного преследования.