

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – «Положение») разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Акционерного общества «Дальтигбермаш» (далее - Общество), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Общества.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Общества понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей супругов и супругов детей), граждан или организаций, с которыми работник Общества и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Общества и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Общества.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов
в Обществе

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и

процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Общества и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Работник должен избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Работник не должен совершать в своих интересах либо интересах, связанных с ним физических или юридических лиц какие-либо фактические или юридические действия, сделки (в том числе сомнительные и незаконные), используя полученную в ходе работы в Обществе закрытую коммерческую информацию, используя оборудование, средства связи и коммуникации Общества;

3.1.4. Работник должен сообщить информацию об имеющихся у него (или планирующихся) долях участия/акциях в других юридических лицах или о наличии возможности неофициально контролировать деятельность сторонних юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также о занятии должностей в таких субъектах. Указанные факторы не должны мешать работнику выполнять свои должностные обязанности в Обществе, не должны препятствовать деятельности Общества, способствовать снижению ее прибыльности, наносить ущерб деловой репутации Общества или подвергать опасности получения санкций, штрафов, повышенного внимания со стороны контролирующих, правоохранительных органов;

3.1.5. Работник не должен получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежные вознаграждения, ценные бумаги, имущественные права, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения, и преимущества);

3.1.6. Работник должен сообщать лицам, ответственным за принятие сведений о конфликте интересов, обо всех известных ему нарушениях в случаях, описанных выше, если нарушения совершаются другими работниками;

3.1.7. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.8. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов

осуществляют лица, указанные в настоящем положении.

4.4. В Обществе для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются генеральным директором Общества.

4.6. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то генеральным директором Общества по его усмотрению могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.10.2. Отстранение работника (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.10.6. 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, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, а также меры административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

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

5.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- руководители подразделений Общества (отделов), руководители филиалов;
- руководитель службы персонала, специалист, отвечающий за кадровое делопроизводство в компании;
- генеральный директор.

5.2. Полученная от работников информация о потенциальном и/или имеющемся конфликте интересов немедленно доводится ответственными лицами до генерального директора Общества, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

5.3. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- генерального директора;
- руководителя подразделения Общества (отдела), руководителя филиала, в чьем непосредственном подчинении находится работник;
- иных лиц по распоряжению генерального директора.

5.4. Полученная информация о конфликте интересов всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом. 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.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом генерального директора Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Внесение изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением генерального директора Общества.

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.