Приложение №5
к приказу № 54-П
от 12.06.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в ООО «Карьера»

Положение о конфликте интересов принято с целью регулирования и предотвращения конфликтов интересов в деятельности работников ООО «Карьера»

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ООО «Карьера» является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Конфликт интересов, 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 ООО «Карьера», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ООО «Карьера», работником которого он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ООО «Карьера», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работника ООО «Карьера» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Положение о конфликте интересов (далее – положение) включает следующие аспекты:

- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в ООО «Карьера»;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником ООО «Карьера», работа комиссии по урегулированию конфликта интересов, порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников ООО «Карьера» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов

Основной задачей деятельности ООО «Карьера» 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 ООО «Карьера» положены следующие принципы:

• обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

• индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ООО «Карьера» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

• конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

• соблюдение баланса интересов ООО «Карьера» и работника при урегулировании конфликта интересов;

• защита работника от преследования, в случае если конфликт интересов был своевременно раскрыт самим работником и урегулирован (предотвращен) ООО «Карьера».

Права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники имеют право:

• ежегодно, до 01 декабря текущего года предоставлять декларацию конфликта интересов ответственному лицу.

При заполнении декларации конфликта интересов (в свободной форме) работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке ответственными сотрудниками ООО «Карьера».

Декларация носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначена исключительно для внутреннего пользования ООО «Карьера». Содержание декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Срок хранения данного документа составляет один год. Хранение деклараций осуществляется в недоступном месте (сейфе), по истечении срока хранения документы уничтожаются;

• избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

• сообщать уполномоченному лицу или руководителю ООО «Карьера» о реальном или потенциальном конфликте интересов;

• содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ООО «Карьера» – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником ООО «Карьера», работа комиссии по урегулированию конфликта интересов, порядок урегулирования конфликта интересов, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Предоставление сведений о конфликте интересов должно происходить в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;

• по мере возникновения ситуаций конфликта интересов; при заполнении декларации конфликта интересов.

ООО «Карьера» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Генеральный директор Общества ООО «Карьера» ответственное лицо за прием и хранение деклараций конфликта интересов, а также иной поступившей информации о конфликте интересов.

Приказом Генерального директора ООО «Карьера» назначается комиссия по урегулированию конкретного конфликта интересов.

Данная комиссия создается в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность работников ООО «Карьера» влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

Основными задачами Комиссии являются:

а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, обществу.

б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работника;

в) исключение злоупотреблений со стороны работников при выполнении их должностных обязанностей.

г) противодействие коррупции.

Комиссия имеет право запрашивать необходимые документы и информацию.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

В итоге работы комиссия 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. Комиссия 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 ООО «Карьера» 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;

• передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

• отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

• увольнение работника из организации 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.

В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ООО «Карьера».