

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ООО «РАЦ»



Л.М. Руденко

«*04*» *августа* 2021 год

## **Положение о предотвращение и урегулирование конфликта интересов работников общества с ограниченной ответственностью «Расчетно-аналитический центр»**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников общества с ограниченной ответственностью «Расчетно-аналитический центр» (далее по тексту – Положение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками отношений по предоставлению социальных услуг и оказанию социальной помощи, с другими учреждениями, предприятиями, организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников предприятия, при котором у работника предприятия 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 предприятия профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов предприятия, их законных представителей и родственников, а также контрагентов предприятия по договорам.

1.2. Конфликт интересов работника – это 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, обращающихся на предприятие по каким-либо вопросам.

1.3. Личная заинтересованность – это 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.

### **2. Круг лиц, попадающих под действие положения.**

2.1. Действие положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

### **3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Центре.**

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



## **Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников предприятия:**

- работник предприятия за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок на предприятии приема денежных средств;
- работник предприятия небескорыстно использует возможности клиентов предприятия, их законных представителей и родственников;
- работник предприятия получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник предприятия в ходе выполнения своих трудовых 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 предприятия участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник предприятия принимает решение 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 предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов на предприятии.**

4.1. Основной задачей деятельности предприятия 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 на предприятии положены следующие принципы:

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



## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников предприятия. На предприятии 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.

5.2. 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. Сведения о конфликте интересов направляются работником работодателю по форме согласно Приложению к настоящему Положению.

5.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, директор предприятия гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 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 предприятия 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 учреждения;
  - увольнение работника с предприятия 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 предприятия и работника, раскрывшего 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 предприятия.

## **6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

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

- руководители подразделений и отделов предприятия;
- специалист по кадрам;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции.

6.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, заместителя директора или директора предприятия.

## **7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

– нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами предприятия, 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 делового решения;

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

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Соблюдение Положения и 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.



8.3. Руководство предприятия всех уровней обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4. Руководство предприятия доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты предприятия будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с предприятием, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы предприятия в отношениях с третьими сторонами.

## **9. Другие положения.**

9.1. Предприятие гарантирует, что ни один работник, не будет привлечен им к ответственности, и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе предприятия в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением предприятию о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

9.2. Предприятие не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

9.3. Предприятие ожидает, что работники и контрагенты предприятия, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам предприятия.

Приложение 1  
к Положению о предотвращении  
и урегулировании конфликта интересов работников ООО «РАЦ»

Директору ООО «РАЦ»

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., замещаемая должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении  
должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может  
привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных (служебных) обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_

Должностные (служебные) обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись лица, (расшифровка подписи) направляющего уведомление)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
(подпись лица, (расшифровка подписи) получившего уведомление)