

Положение о конфликте интересов, возникающем у работников Саморегулируемой организации Ассоциации «Альянс строителей Оренбуржья»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов, возникающих у работников **Саморегулируемой организации Ассоциации «Альянс строителей Оренбуржья»** (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008г №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 01.12.2007г. №315-ФЗ «О саморегулируемых организациях», Устава Ассоциации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Саморегулируемой организации Ассоциации «Альянс строителей Оренбуржья» (далее - Ассоциация), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Ассоциации 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 трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Ассоциации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Ассоциации.

Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Ассоциации и (или) ее членов.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Ассоциации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Ассоциацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Ассоциации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Ассоциации

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

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Соответствующая информация может быть передана заинтересованным лицом лично лицу ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов или направлено по «горячей электронной линии» **corruption@mail-sro.ru**

3.3. Лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, назначается Генеральным директором Ассоциации.

3.4. В соответствии с Уставом органами Ассоциации, рассматривающими вопросы, связанные с конфликтом интересов в отношении действий являются Генеральный директор и Совет Ассоциации, в отношении сделок – Совет Ассоциации.

3.5. При получении сообщения о наличии конфликта интересов лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, на следующий рабочий день передает такое сообщение органу, которому оно адресовано, для рассмотрения и принятия решения.

3.6. Ассоциация гарантирует конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это органом Ассоциации с целью оценки серьезности возникающих для ассоциации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Предпочтительно коллегиальное рассмотрение представленной информации о конфликте интересов.

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

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

3.9. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Ассоциации 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 Ассоциации;
- увольнение работника из Ассоциации 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.

По договоренности Ассоциации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру 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 Ассоциации.

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

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

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

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.