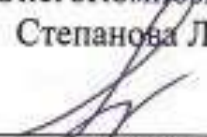


УТВЕРЖДАЮ
Директор
ООО «ОнегоКомпозит»
Степанова Л.А.


22.03.2021г.

**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта
интересов работников
ООО «ОнегоКомпозит»**

г. Петрозаводск
2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников ООО «ОнегоКомпозит» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 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. Положение ООО «ОнегоКомпозит» (далее – Общество) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Общества, профилактики конфликта интересов работников, при котором 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, интересами других работников Общества.

1.3. Положение Общества разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Общества, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Общества.

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.5. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в п. 1.4 настоящего Положения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в п. 1.4 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

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

- 2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 2.4. Соблюдение баланса интересов Общества и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 2.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации

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

- 3.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
- 3.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
- 3.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
- 3.4. 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 переводе на новую должность.
- 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте 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. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов назначается Букач О.Г.
- 4.4. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. 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.
- 4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.8. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
- 4.8.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 4.8.2. Добровольный отказ работника Общества 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.
- 4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- 4.8.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 4.8.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 4.8.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 4.8.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- 4.8.8. Увольнение работника из Общества по инициативе работника.
- 4.8.9. 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.
- 4.9. 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 Общества.
- 4.10. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым

кодексом Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается приказом Общества.

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

Положение подлежит публикации на сайте Общества.