

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ООО «Прометей»

А.В. Бутылов

«28» декабрь 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ПРОМЕТЕЙ»**

Санкт-Петербург

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Общества с ограниченной ответственностью «Прометей» (далее – Общество), а также физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основании гражданско-правовых договоров, является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Общества на реализуемые ими трудовые функции, личной заинтересованности физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основании гражданско-правовых договоров на надлежащее исполнение договорных обязательств, принимаемые деловые решения.

Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Общества, физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основании гражданско-правовых договоров, и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Общества.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Обществом на основе гражданско-правовых договоров (далее – контрагенты).

II. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества, контрагента влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных/служебных/договорных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Общества, контрагента и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества.

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

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) – локальный правовой акт Общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов.

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов сторон при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника, контрагента от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Обществом.

IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ, КОНТРАГЕТОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники Общества, контрагенты в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, договорных обязательств руководствоваться интересами Общества – 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.

V. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Для раскрытия конфликта интересов работники Общества, контрагенты могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу/заключении гражданско-правового договора;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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

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

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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Общество может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника, контрагента к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника или контрагента;
- добровольный отказ работника Общества, контрагента или их 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, изменение перечня, объема выполняемых по гражданско-правовому договору работ и/или оказываемых услуг;
- 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;
- отказ работника, контрагента от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнение работника из Общества по инициативе работника;
- расторжение гражданско-правового договора по инициативе контрагента;

- увольнение работника по инициативе Общества за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Общества по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- расторжение гражданско-правового договора по инициативе Общества за неисполнение и/или ненадлежащее исполнение контрагентом договорных обязательств.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности сторон конфликта 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 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, контрагента и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

VI. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩИМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

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

- начальники структурных подразделений Общества;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Обществе.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до Генерального директора Общества, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать 3 (трех) рабочих дней.

Рассмотрение полученной Обществом информации проводится коллегиально в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- начальника подразделения, в котором работник работает;
- юрисконсульта.

Работник, контрагент, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов участвует в рассмотрении по своему желанию.

Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения Генерального директора Общества. Решения комиссии носят рекомендательный характер. 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.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение утверждается Генеральным директором Общества и вступает в силу с момента издания приказа о вводе в действие.

Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции и утверждения его в установленном порядке.