

УТВЕРЖДЕНО

приказом ООО «БГК»
от 10 июля 2017 г. № 117

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в деятельности
ООО «БГК»

п. Удокан
2017 г.

Содержание

1. Введение	3
2. Меры по предотвращению конфликта интересов	4
3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе .	5
4. Обязанности Генерального директора и работников Общества по предотвращению конфликта интересов	5
5. Порядок раскрытия информации о конфликте интересов работником Общества его урегулирования.....	6
6. Урегулирование конфликта интересов	7
7. Заключительные положения	8
Приложение 1	9

1. Введение

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.10.2013 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013, а также Антикоррупционной политикой ООО «БГК», Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «БГК» и другими нормативными актами Общества с ограниченной ответственностью «Байкальская горная компания» (далее – «Общество»).

Положение является локальным нормативным актом Общества, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При этом основной задачей Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества, способное привести к причинению материального ущерба и (или) деловой репутации Обществу.

Под личной заинтересованностью понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав или услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или иных каких-либо выгод (преимуществ) для себя или для третьих лиц.

Работники Общества обязаны соблюдать законные интересы Общества и не использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых полномочий, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих Уставу и задачам Общества. Работники должны избегать любых конфликтов интересов и быть независимы от конфликта интересов, затрагивающих Общество.

Работники Общества знакомятся с настоящим Положением при поступлении на работу или в соответствии с Приказом об утверждении настоящего Положения и расписываются об этом в Листе ознакомления. Текст Положения размещается на веб-сайте Общества.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

Своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в деятельности Общества и его работников являются наиболее эффективным средством предупреждения коррупционных правонарушений.

Основными мерами по недопущению возникновения и развития в Обществе конфликта интересов являются:

- строгое соблюдение руководителями и работниками Общества обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, Уставом и иными локальными нормативными актами Общества, должностными инструкциями работников;

- утверждение и поддержание организационной структуры Общества, которая четко разграничивает сферы ответственности подразделений, полномочий и ответственности конкретных работников;

- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

- четкое, закрепленное приказом, разграничение функций и полномочий между Генеральным директором Общества и его заместителями;

- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить саму возможность возникновения конфликта интересов и условий, которые могли бы этому способствовать;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Обществе информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- исключение действий, которые могут привести к возникновению конфликта интересов: руководитель и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель и работники Общества либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- ограничение трудоустройства родственников на должности, предусматривающие подчинение одного родственника другому или возможность влияния на постановку задач и оценку эффективности их выполнения;

- соблюдение требований законодательства Российской Федерации в части информирования государственных и муниципальных органов о приеме на работу бывших сотрудников этих организаций, занимавших определенные должности в этих организациях;

- обязательность предоставления гражданами, претендующими на замещение вакансий по должностям, связанным с высоким риском коррупционных проявлений, Декларации конфликта интересов (Приложение 1);

- периодическое предоставление работниками, замещающими должности с высоким риском коррупционных проявлений (Перечень таких

должностей утверждается Генеральным директором Общества) Деклараций конфликта интересов;

– запрет на передачу третьим лицам конфиденциальной информации Общества, которая могла бы быть использована ими для заключения коммерческих сделок, противоречащих интересам Общества.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Обществе

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

– обязательность раскрытия работниками и кандидатами на работу в Общество сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение и оценка финансовых, материальных и/или репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

– соблюдение баланса между интересами Общества как единого целого и личной заинтересованности работников Общества при урегулировании конфликта интересов;

– защита работника Общества от преследования заинтересованными лицами в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Общества и урегулирован (предотвращен) Обществом;

– формы урегулирования конфликта интересов работников Общества не должны противоречить нормам трудового законодательства Российской Федерации.

4. Обязанности Генерального директора и работников Общества по предотвращению конфликта интересов

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов Генеральный директор и работники Общества обязаны:

– исполнять свои должностные обязанности в полном соответствии с полномочиями, определенными локальными нормативными актами Общества;

– соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Общества, локальных нормативных актов Общества и настоящего Положения;

– при принятии решений по кадровым, организационным, финансовым, материально-техническим вопросам либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Общества;

– воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том

числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;

– уведомлять своего непосредственного руководителя и лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики Общества, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в соответствии с установленным в Обществе порядком;

– обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Общества;

– исключить возможность вовлечения Общества, Генерального директора и работников Общества в осуществление противоправной деятельности;

– обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

– обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

– своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об Обществе в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

– соблюдать принципы и нормы делового общения в соответствии с Кодексом корпоративной этики и правилами делового поведения работников Общества;

– предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

– обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества Общества;

– обеспечивать своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Общества, Генерального директора и работников Общества;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия информации о конфликте интересов работником Общества его урегулирования

В Обществе раскрытие конфликта интересов может в основном осуществляться при приеме физического лица на работу, при назначении работника на новую должность и в случае непосредственного возникновения ситуации конфликта интересов.

Кроме того, для выявления и раскрытия сведений о возможном наличии конфликта интересов, работникам, занимающим должности, включенным в Перечень должностей Общества с высоким риском коррупционных проявлений, может быть установлена обязанность периодического заполнения Декларации о конфликте интересов (Приложение 1). Круг лиц, занимающих должности, включенные в указанный Перечень, и периодичность заполнения ими такой Декларации (например, в ходе ежегодных аттестаций работников) определяется

Генеральным директором Общества с учетом оценки уровня коррупционных рисков Общества.

Перечень должностей Общества с высоким риском коррупционных проявлений и Перечень коррупционных рисков Общества утверждаются Генеральным директором Общества.

Процедура раскрытия информации о конфликте интересов в таких ситуациях определена утвержденным в Обществе «Порядком информирования работодателя о коррупционных проявлениях в деятельности ООО «БГК», действие которого распространяется и на случаи раскрытия информации о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник Общества.

Работники Общества должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

Информация, поступившая в форме Сообщения Работника или заполненной Декларации о возникшем конфликте интересов (о возможности его возникновения), проверяется должностным лицом Общества, назначенным Ответственным за реализацию Антикоррупционной политики ООО «БГК», с целью оценки обоснованности возможности возникновения рисков для Общества и выбора наиболее оптимальных форм урегулирования выявленного конфликта интересов. При необходимости уточнения поступившей информации с лицом, от которого поступила эта информация, может быть проведено дополнительное уточняющее собеседование.

Служебная записка о результатах проверки поступившей информации о конфликте интересов и предложениях по выбору возможных форм его урегулирования должна быть доложена Генеральному директору Общества в 7-дневный срок для принятия решения.

6. Урегулирование конфликта интересов

Конфликт интересов, подтвержденный в ходе проверки поступившей информации, может быть урегулирован по инициативе самого работника (кандидата на работу), раскрывшего сведения о конфликте интересов, по решению Генерального директора Общества, рассмотревшего результаты проверки, а также в результате решения, согласованного работником и Генеральным директором Общества.

Решение о выборе конкретной формы урегулирования конфликта интересов принимается с учетом степени личного интереса работника Общества и вероятности того, что его личный интерес будет действительно реализован в ущерб интересам Общества.

Основные формы урегулирования конфликта интересов:

- отказ работника Общества от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- 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;
- ограничение доступа работника Общества к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Общества;
- перевод работника Общества на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- увольнение работника Общества в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение работника Общества в соответствии с пунктом 7.1. части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

По письменной договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

Работник, отказавшийся от своего личного интереса, оформляет свое решение в виде соответствующего заявления на имя Генерального директора Общества. Решение Генерального директора Общества реализуется в форме принятия необходимых организационно-распорядительных документов.

7. Заключительные положения

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

Следование требованиям настоящего Положения является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества. Информация о соблюдении работником требований настоящего Положения учитывается при его оценке и продвижении по карьерной лестнице.

Неисполнение требований настоящего Положения, приведшее к негативным последствиям для деловой репутации Общества, может повлечь наложение дисциплинарного взыскания на виновного работника, если в его действиях не содержится признаков коррупционного правонарушения.

Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется решением Генерального директора на основании замечаний и предложений Работников Общества.

(Ф.И.О. , должность непосредственного руководителя)

(Ф.И.О. работника, заполнившего декларацию, должность)

Декларация о конфликте интересов

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом корпоративной этики, Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «БГК», Антикоррупционной политикой ООО «БГК» и Положением о конфликте интересов ООО «БГК».

I. Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете ли любой другой финансовый интерес:

1.1. В активах организации?

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры?

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации?

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции?

2. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией?

2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры?

2.3. В компании-конкуренте организации?

2.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретение или отчуждение каких-либо активов (имущества) или возможности развития бизнеса или бизнес-проектами?

II. Личные интересы и честное ведение бизнеса

4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией?

6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?

III. Взаимоотношения с государственными и муниципальными служащими

7. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному, муниципальному служащему, кандидату в органы власти, органы местного самоуправления или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?

IV. Инсайдерская информация

8. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об организации:

8.1. Которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна?

8.2. С целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащую организации и ставшую Вам известной по работе или разработанную Вами для организации во время выполнения своих обязанностей?

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

V. Ресурсы организации

11. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?

12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью организации?

VI. Равные права работников

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

14. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

VII. Подарки и деловое гостеприимство

16. Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства?

VIII. Другие вопросы

17. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

IX. Декларация о доходах

18. Какие виды доходов получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

19. Какие виды доходов получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

(Дата)

(Подпись)