

САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
АССОЦИАЦИЯ  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
«ГИЛЬДИЯ СТРОИТЕЛЕЙ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА»  
(СРО АССОЦИАЦИЯ «ГС СКФО»)



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

(новая редакция)

ИЗДАНИЕ ОФИЦИАЛЬНОЕ

МАХАЧКАЛА 2017 г.

1.	РАЗРАБОТАНО	Административно – правовым управлением СРО Ассоциации «ГС СКФО»
2.	ПРЕДСТАВЛЕНО НА РАССМОТРЕНИЕ	Исполнительным органом СРО Ассоциации «ГС СКФО»
3.	УТВЕРЖДЕНО	Решением Совета СРО Ассоциации "Гильдия строителей Северо-Кавказского федерального округа" Протокол № 269 от 21 февраля 2017г.
4.	ВВОДИТСЯ ВЗАМЕН	"Положение о конфликте интересов", утвержденное Общим собранием членов НП СРО "ГС СКФО" от 12.04.2012 г., протокол № 15
5.	ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ	С момента принятия (утверждения) Советом СРО Ассоциации «ГС СКФО»



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – «Положение») разработано в соответствии с Градостроительным кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и от 01.12.2007 № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях», Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О противодействии коррупции» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Ассоциации Саморегулируемой организации Межрегионального отраслевого объединения работодателей «Гильдия строителей Северо-Кавказского федерального округа» (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 должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Ассоциации, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Ассоциации.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Ассоциации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. 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 также на физических лиц, сотрудничающих с Ассоциацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. 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:

2.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Ассоциации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.4. соблюдение баланса интересов Ассоциации и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Ассоциацией.

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

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

3.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

3.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ 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 назначении 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 проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Ассоциации (заполнение 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. Президентом Ассоциации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. В Ассоциации для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются Президентом Ассоциации.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется лицами, ответственными за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Ассоциации.

4.6. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Ассоциации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

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

4.10.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

4.10.2. 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;

4.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

4.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

4.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

4.10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Ассоциации;

4.10.8. увольнение работника из Ассоциации по инициативе работника;

4.10.9. 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.

4.11. 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.

## **5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. Настоящее Положение утверждается решением Совета Ассоциации и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Совета Ассоциации.

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

Приложение №1  
к Положению о конфликте интересов

Образец уведомления  
(заявления)

\_\_\_\_\_

(ф.и.о., должность представителя нанимателя)

\_\_\_\_\_

(наименование СРО)

от \_\_\_\_\_

(ф.и.о., должность)

\_\_\_\_\_

(место жительства, телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ (ЗАЯВЛЕНИЕ)**  
**о возможном возникновении конфликта интересов**

Уведомляю, что:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(описание обстоятельств, при которых может возникнуть конфликт интересов)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Дата

ПОДПИСЬ

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО**  
**сотрудника о недопущении конфликта интересов**

Я, \_\_\_\_\_,

заклячая трудовой договор с СРО Ассоциацией «ГС СКФО»

**Обязуюсь:**

1. Незамедлительно информировать Ассоциацию при возникновении конфликта интересов в случаях, если:

я или кто-нибудь из моих ближайших родственников будет иметь финансовую заинтересованность в работе фирмы, являющейся поставщиком продукции или услуг для Саморегулируемой организации;

я или кто-нибудь из моих ближайших родственников будет иметь финансовую заинтересованность в работе фирмы, являющейся потребителем продукции или услуг Саморегулируемой организации, являться членом Ассоциации.

2. Не использовать материальные, информационные и иные ресурсы Ассоциации для собственной выгоды и в интересах третьих лиц, без специального разрешения администрации Ассоциации.

3. Незамедлительно сообщать Генеральному директору Ассоциации о работе по совместительству, о ведении собственного бизнеса, другой работе с личной выгодой и в интересах других лиц.

4. Не допускать какой-либо рекламы - прямой либо косвенной - собственного бизнеса и сторонних компаний с использованием ресурсов Ассоциации.

5. Незамедлительно информировать Ассоциацию о фактах получения вознаграждений и подарков любой стоимости от клиентов, поставщиков и партнеров.

6. Не использовать денежные средства и другое имущество Ассоциации в целях оказания влияния на работников сторонних организаций без предварительного разрешения Исполнительного органа Ассоциации.

7. Незамедлительно сообщать Генеральному директору Ассоциации о фактах критичных контактов с представителями налоговых и правоохранительных органов, криминальных структур, религиозных сект. Критичными считаются контакты, возникшие у работника после подписания Трудового договора с Ассоциацией и содержащие интерес другой стороны к различным аспектам деятельности Ассоциации и его персонала.

Я, \_\_\_\_\_, прочитал(а), понял(а) и принимаю условия и правила, изложенные выше, и обязуюсь их выполнять. Я понимаю, что нарушение любого из них может привести к дисциплинарному взысканию вплоть до моего увольнения из СРО Ассоциации «ГС СКФО», а при причинении прямого или косвенного ущерба - к возмещению причиненных по моей вине убытков в порядке, установленном законодательством РФ.

Подтверждаю, что настоящее обязательство беру на себя добровольно, без какого-либо принуждения.

" \_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)