

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



**ПОЛОЖЕНИЕ
О конфликте интересов в Ассоциации
СРО МООР «Гильдия строителей
СКФО»**

(новая редакция)

МАХАЧКАЛА – 2026 г.

1.	РАЗРАБОТАНО	Исполнительным органом Ассоциации СРО «ГС СКФО»
2.	ПРЕДСТАВЛЕНО НА РАССМОТРЕНИЕ	Генеральным директором Ассоциации СРО «ГС СКФО»
3.	УТВЕРЖДЕНО	Решением Совета Ассоциации СРО Ассоциации "Гильдия строителей Северо-Кавказского федерального округа". (протокол № 406 от 25. 06. 2026 г.)
4.	ВВОДИТСЯ ВЗАМЕН	Положения о конфликте интересов", утвержденное Общим собранием членов НП СРО "ГС СКФО" от 12.04. 2012 г., протокол № 15
5.	ВВОДИТСЯ	В течение 10 дней со дня утверждения Советом Ассоциации.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Градостроительным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 01.12.2007 № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом Ассоциации СРО МООР «Гильдия строителей СКФО» (далее – Ассоциация или СРО) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Ассоциации, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Ассоциации, членов органов управления, а также иных лиц, взаимодействующих с Ассоциацией, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, указанного в п. 1.5 настоящего Положения, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и приводит или может привести к противоречию между его личной заинтересованностью и законными интересами Организации, способному причинить вред имуществу, деловой репутации Организации или ее членам.
- **Личная заинтересованность** — возможность получения лицом при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, в том числе в результате принятия решений в пользу связанных с ним организаций или физических лиц (родственников, друзей).

1.4. Основной принцип Положения — недопущение любой ситуации, когда личные интересы работников или членов органов управления Ассоциации вступают в противоречие с интересами СРО и ее членов.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на:

- всех работников Ассоциации, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций;
- Генерального директора, его заместителей;
- членов Совета и иных специализированных органов Ассоциации;
- членов Контрольного комитета, Дисциплинарной комиссии и иных комитетов СРО;
- физических лиц, сотрудничающих с Ассоциацией на основе гражданско-правовых договоров;
- представителей членов СРО, участвующих в работе органов управления СРО.

2. Принципы управления конфликтом интересов

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

- 2.1. **Обязательность раскрытия сведений** — каждый работник и член органов управления обязан незамедлительно раскрывать информацию о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 2.2. **Индивидуальное рассмотрение** — каждый случай конфликта интересов подлежит индивидуальной оценке с учетом репутационных рисков для Ассоциации.
- 2.3. **Конфиденциальность** — информация о конфликте интересов подлежит рассмотрению с соблюдением конфиденциальности, неразглашению среди третьих лиц без необходимости.
- 2.4. **Соблюдение баланса интересов** — при урегулировании конфликта учитываются как интересы Ассоциации, так и права работника, однако приоритет отдается интересам Ассоциации и ее членов.
- 2.5. **Защита работника** — работник, своевременно раскрывший конфликт интересов и содействовавший его урегулированию, не может быть привлечен к ответственности за факт наличия конфликта (при отсутствии иных нарушений).
- 2.6. **Нулевая терпимость к злоупотреблениям** — любые действия, направленные на скрывание конфликта интересов или использование служебного положения в личных целях, строго запрещены.

3. Типичные ситуации конфликта интересов

- 3.1. Лица, на которых распространяется действие настоящего Положения, обязаны избегать следующих ситуаций (приведенный перечень не является исчерпывающим):
- 3.1.1. **Личное участие в принятии кадровых решений** в отношении близких родственников (назначение, оплата труда, оценка эффективности).
- 3.1.2. **Участие в рассмотрении заявлений о приеме в члены СРО** от организации, в которой работник (или его близкие родственники) имеет финансовую заинтересованность (является учредителем, акционером, конечным бенефициаром, занимает руководящую должность).
- 3.1.3. **Участие в дисциплинарных разбирательствах или проверках члена СРО**, в отношении которого работник имеет личную или финансовую заинтересованность.
- 3.1.4. **Заключение договоров от имени СРО с собственной компанией, компанией родственников или аффилированных лиц** (включая договоры на оказание консультационных, юридических, аудиторских или иных услуг).
- 3.1.5. **Использование имущества, информации или иных ресурсов СРО для личных целей или в интересах третьих лиц** без специального разрешения руководства.
- 3.1.6. **Совмещение должности в СРО с работой в коммерческой организации**, являющейся членом СРО или претендующей на вступление в СРО.
- 3.1.7. **Получение подарков, вознаграждений или иных выгод от членов СРО или кандидатов в члены СРО**, их работников или представителей.

3.1.8. **Разглашение конфиденциальной информации, полученной в связи с работой в СРО**, для извлечения личной выгоды или выгоды третьих лиц.

4. Обязанности лиц по раскрытию и урегулированию конфликта интересов

4.1. Лица, на которых распространяется настоящее Положение, обязаны:

- при принятии решений руководствоваться исключительно интересами Ассоциации и ее членов, без учета личных интересов;
- по возможности избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов;
- незамедлительно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов в порядке, установленном разделом 5 настоящего Положения;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов, в том числе путем добровольного отказа от участия в принятии соответствующих решений.

4.2. Работникам Ассоциации запрещается:

- использовать служебное положение для получения выгоды в ущерб интересам СРО;
- скрывать информацию о наличии личной заинтересованности при рассмотрении вопросов, отнесенных к их компетенции;
- оказывать давление на иных лиц с целью принятия решений в интересах третьих лиц.

5. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

5.1. Виды раскрытия конфликта интересов

5.1.1. **Раскрытие при приеме на работу** — кандидат на должность при трудоустройстве заполняет анкету (обязательство) о наличии/отсутствии обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.1.2. **Раскрытие при назначении на новую должность** — при переводе на иную должность или наделении новыми полномочиями работник обязан обновить сведения о потенциальном конфликте интересов.

5.1.3. **Периодическое раскрытие** — не реже одного раза в год работники и члены органов управления представляют декларацию о конфликте интересов (по форме, установленной Приложением № 3 к настоящему Положению).

5.1.4. **Разовое раскрытие** — при возникновении ситуации конфликта интересов соответствующее лицо обязано незамедлительно (в течение 1 рабочего дня) уведомить об этом в письменной форме.

5.2. Порядок подачи уведомления

5.2.1. Уведомление о конфликте интересов подается в письменной форме по форме, установленной Приложением № 1 к настоящему Положению.

5.2.2. Допускается первоначальное устное уведомление (по телефону или на личном приеме) с обязательной последующей письменной фиксацией в течение 2 рабочих дней.

5.2.3. Уведомление направляется:

- для работников — Генеральному директору;
- для Генерального директора — Председателю Совета;
- для членов Совета и иных специализированных органов — Председателю Совета с копией лицу, ответственному за профилактику коррупции.

5.2.4. Лицом, ответственным за прием и первичное рассмотрение уведомлений о конфликте интересов, назначается приказом Генерального директора.

5.3. Порядок рассмотрения уведомления

5.3.1. Ответственное лицо организует проверку поступившей информации в срок не более 5 рабочих дней с целью:

- установления наличия или отсутствия конфликта интересов;
- оценки степени серьезности рисков для Ассоциации;
- определения наиболее подходящего способа урегулирования.

5.3.2. В ходе проверки ответственное лицо вправе запрашивать пояснения у заявителя и иных лиц.

5.3.3. Рассмотрение уведомления осуществляется с соблюдением конфиденциальности. Информация разглашается только лицам, необходимым для урегулирования конфликта.

5.3.4. По результатам рассмотрения составляется заключение, которое утверждается Генеральным директором (или Председателем Совета — в отношении уведомлений, поданных Генеральным директором).

5.4. Способы урегулирования конфликта интересов

5.4.1. В случае если конфликт интересов признан имеющим место, могут быть применены следующие способы его разрешения:

<u>Способ урегулирования</u>	<u>Описание</u>
Ограничение доступа к информации	Исключение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы
Самоотвод (добровольный отказ)	Добровольный отказ работника от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, находящимся под влиянием конфликта интересов
Отстранение (временное или постоянное)	Отстранение работника от участия в заседаниях органов управления, комитетов при рассмотрении соответствующего вопроса

<u>Способ урегулирования</u>	<u>Описание</u>
Изменение функциональных обязанностей	Пересмотр должностных обязанностей работника с исключением полномочий, создающих конфликт
Временное отстранение от должности	Применяется в исключительных случаях на период урегулирования конфликта
Перевод на иную должность	Перевод на должность, не связанную с конфликтной ситуацией (с согласия работника)
Отказ от личного интереса	Работник добровольно отказывается от обстоятельств, порождающих конфликт (например, выход из состава учредителей коммерческой организации)
Увольнение по инициативе работника	При невозможности иного урегулирования
Увольнение по инициативе работодателя	При грубом нарушении требований настоящего Положения и отказе лица в урегулировании конфликта

5.4.2. Выбор способа урегулирования осуществляется с учетом значимости личного интереса работника и вероятности его реализации в ущерб интересам Ассоциации.

5.4.3. При принятии решений по урегулированию конфликта интересов Генеральный директор или ответственное лицо руководствуется заключением по результатам проверки.

6. Комиссия по урегулированию конфликта интересов

6.1. Для объективного и всестороннего рассмотрения сложных случаев конфликта интересов при Ассоциации может создаваться Комиссия по урегулированию конфликта интересов.

6.2. Комиссия формируется из числа работников СРО, представителей членов СРО (не менее 3 человек) и утверждается решением Совета.

6.3. Функции Комиссии:

- рассмотрение уведомлений о конфликте интересов, переданных Генеральным директором или ответственным лицом в связи со сложностью дела;
- выработка рекомендаций по урегулированию конфликта;
- рассмотрение апелляций на решения Генерального директора по вопросам конфликта интересов.

6.4. Решения Комиссии носят рекомендательный характер, за исключением случаев, когда полномочия по принятию решений переданы Комиссии решением Совета.

7. Ответственность за нарушение Положения

7.1. Работники Ассоциации, члены органов управления, члены комитетов и иные лица, на которых распространяется действие настоящего Положения, за нарушение его требований несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и внутренними документами Ассоциации.

7.2. К работникам, допустившим нарушение настоящего Положения, могут применяться следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (в том числе за совершение дисциплинарного проступка).

7.3. К членам органов управления (Совет, комитеты, комиссии), не являющимся работниками Ассоциации, могут применяться меры в соответствии с Уставом и Положениями о соответствующих органах, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

7.4. В случае причинения Ассоциации прямого или косвенного ущерба в результате нераскрытия или ненадлежащего урегулирования конфликта интересов виновное лицо возмещает причиненные убытки в порядке, установленном законодательством РФ.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение, а также все изменения и дополнения к нему утверждаются Решением Совета Ассоциации.

8.2. Положение вступает в силу в течение 10 дней с даты его утверждения Советом.

8.3. Все работники Ассоциации должны быть ознакомлены с настоящим Положением под роспись при заключении трудового договора (или в течение 5 рабочих дней с момента утверждения Положения). С членами Совета, комитетов, комиссий ознакомление производится под роспись при избрании.

8.4. Актуальная версия Положения размещается на официальном сайте Ассоциации в разделе «Документы» для ознакомления членами СРО и иными заинтересованными лицами.

Форма уведомления о конфликте интересов

Кому:

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

от _____

(Ф.И.О., должность заявителя)

_____ (контактный телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов

Настоящим уведомляю о возникновении/возможности возникновения конфликта интересов при исполнении мной должностных обязанностей (нужное подчеркнуть).

Описание обстоятельств:

Участие, которое я принимаю/принимал в рассматриваемой ситуации:

Сведения о моей личной заинтересованности (прямой или косвенной):

(например: являюсь учредителем/акционером организации, являюсь близким родственником лица, чьи интересы затрагиваются, имею иные имущественные интересы)

Предлагаемый мною способ урегулирования конфликта:

(например: самоотвод от участия в рассмотрении вопроса, ограничение доступа к информации, изменение должностных обязанностей и т.п.)

Дата: «» _____ 20 г.

Подпись: _____ (_____)

Обязательство работника о недопущении конфликта интересов

(заполняется при заключении трудового договора)

Я, _____,
(Ф.И.О.)

заклячая трудовой договор с Ассоциацией СРО «ГС СКФО», обязуюсь:

1. Незамедлительно информировать Ассоциацию при возникновении конфликта интересов в случаях, если:
 - я или кто-либо из моих близких родственников (супруг(а), дети, родители, братья, сестры) имеет или может иметь финансовую или иную заинтересованность в работе организации, являющейся членом СРО или претендующей на вступление в СРО;
 - я или кто-либо из моих близких родственников имеет или может иметь финансовую заинтересованность в работе организации, являющейся поставщиком товаров, работ или услуг для Ассоциации.
2. Не использовать материальные, информационные и иные ресурсы Ассоциации для собственной выгоды или в интересах третьих лиц без специального разрешения Ассоциации.
3. Незамедлительно сообщать Ассоциации о работе по совместительству, о ведении собственного бизнеса, а также об иной оплачиваемой деятельности, осуществляемой за рамками исполнения трудовых обязанностей в Ассоциации.
4. Не допускать рекламы — прямой либо косвенной — собственного бизнеса и сторонних компаний с использованием ресурсов Ассоциации.
5. Незамедлительно информировать Ассоциацию о фактах получения вознаграждений и подарков от членов СРО, кандидатов в члены СРО, поставщиков и партнеров (в соответствии с Положением о подарках и представительских расходах).
6. Выполнять законные требования Ассоциации по урегулированию конфликта интересов, включая самоотвод от участия в принятии решений.

Я, _____, прочитал(а), понял(а) и принимаю условия, изложенные выше, и обязуюсь их выполнять. Я понимаю, что нарушение любого из них может повлечь дисциплинарное взыскание вплоть до моего увольнения, а при причинении ущерба — возмещение убытков в порядке, установленном законодательством РФ.

Подтверждаю, что настоящее обязательство принимаю добровольно, без какого-либо принуждения.

Дата: «» _____ 20 г.

Подпись: _____ (_____)

Декларация о конфликте интересов (периодическая)

(заполняется не реже 1 раза в год)

Ф.И.О. работника: _____

Должность: _____

Вопрос	Ответ (да/нет)
Имеете ли Вы или Ваши близкие родственники долю участия (акции, паи) в коммерческих организациях, являющихся членами СРО?	
Являетесь ли Вы или Ваши близкие родственники участником (учредителем) юридического лица, с которым СРО заключила или планирует заключить договор на поставку товаров/услуг?	
Имеете ли Вы трудовые или гражданско-правовые отношения с членами СРО (в том числе по совместительству)?	
Получали ли Вы за отчетный период подарки или вознаграждения от членов СРО?	
Осуществляли ли Вы за отчетный период действия, которые могут быть расценены как использование служебного положения в личных целях?	

Примечание: В случае положительного ответа на любой из вопросов необходимо приложить пояснительную записку с указанием соответствующих обстоятельств.

Дата: «» _____ 20 г.

Подпись: _____ (_____)