

Рассмотрено и утверждено Советом
Ассоциации Проектных строительных
организаций «ЭнергоТеплоМеталлургПроект»
(Протокол № 99 от 27.06. 2017 г.).

ПОЛОЖЕНИЕ

**о мерах по предотвращению конфликта интересов заинтересованных
лиц, применяемых в Ассоциации Проектных строительных организаций
«ЭнергоТеплоМеталлургПроект»**

г. Москва, 2017 год

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о мерах по предотвращению конфликта интересов заинтересованных лиц (далее – Положение), применяемых в Ассоциации Проектных строительных организаций «ЭнергоТеплоМеталлургПроект» (далее – Ассоциация) разработано в соответствии с Градостроительным кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 01.12.2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях», от 25.12.2008 г. №273-ФЗ (ред. от 28.11.2015 г.) « О противодействии коррупции» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2 Положение является внутренним документом Ассоциации, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, заинтересованных лиц.

1.3 Под заинтересованными лицами понимаются члены Ассоциации, лица входящие в состав органов управления Ассоциации, ее работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

1.4 Под личной заинтересованностью лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов саморегулируемой организации и (или) ее членов.

1.5 Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на исполнение им своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью работника и законными интересами Ассоциации или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Ассоциации.

1.6 Заинтересованные лица должны соблюдать интересы Ассоциации прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих профессиональных обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в учредительных документах Ассоциации.

1.7 В целях предотвращения конфликта интересов представителям организаций-членов Ассоциации «ЭнергоТеплоМеталлургПроект» категорически запрещается дискредитировать (уменьшать возможности) перед любым третьим лицом другую организацию-члена Ассоциации «ЭнергоТеплоМеталлургПроект» по ее квалификационно-техническим и кадровым возможностям.

1.8 Лицам, входящим в органы управления Ассоциации, запрещается лоббировать перед Заказчиками какую – либо организацию-члена Ассоциации, при проведении тендеров с участием нескольких организаций – членов Ассоциации.

1.9 В случае обращения Заказчика в органы управления Ассоциации при проведении тендера на особо крупные, технически-сложные и опасные объекты с просьбой рекомендовать организацию, соответствующую объемам, технической сложности и опасности объекта допускается рекомендовать не менее двух организаций, имеющих опыт подобных работ, технические, кадровые и квалификационные возможности.

Рекомендации Заказчику могут давать директор и председатель Совета Ассоциации.

1.10 В случае участия нескольких организаций-членов Ассоциации в тендерах не допускается участникам – членам Ассоциации производить снижение цен до уровня, при котором качество проектирования объекта может повлиять на качество и безопасность выполняемых работ.

1.11 Лицо, осуществляющее функции исполнительного органа Ассоциации, не вправе являться членом органов управления членом Ассоциации, их дочерних и зависимых обществ, являться работником, состоящим в штате указанных организаций.

1.12 Все споры и разногласия между заинтересованными лицами, в т.ч. связанные с уплатой членских взносов, рассматриваются Дисциплинарной комиссией Ассоциации, или в Арбитражном третейском суде г. Москвы в соответствии с его Регламентом. Решение суда является окончательным.

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;

4.2. 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. Руководителем Ассоциации из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Организация 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 Ассоциации 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 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;

4.8.3. 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 своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

4.8.8. увольнение работника из Организации 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.

4.10. 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 Организации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение, изменения, внесенные в настоящее Положение, решение о признании утратившим силу настоящего Положения вступают в силу по истечении десяти дней со дня принятия его Советом Ассоциации, но не ранее 01.07.2017г.

5.2 Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Ассоциации в сети «Интернет» не позднее чем через 3 (три) дня со дня его утверждения Советом Ассоциации.

5.3 Настоящее Положение не должно противоречить законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, а также Уставу Ассоциации. В случае, если законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом Ассоциации установлены иные правила, чем предусмотрены настоящим Положением, то применяются правила, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом Ассоциации.