

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Автономной некоммерческой организации судебной экспертизы
и оценки «Экспертрум»

(АНО СЭО «ЭКСПЕРТРУМ», ОГРН 1247700193388, ИНН 7751303594, КПП 775101001)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее — Положение) является локальным нормативным актом Автономной некоммерческой организации судебной экспертизы и оценки «Экспертрум» (далее — Организация) и разработано в соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 13.3 и статьёй 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее — Закон № 273-ФЗ), статьёй 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее — Закон № 7-ФЗ), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утверждены Минтрудом России 08.11.2013), Уставом Организации и Антикоррупционной политикой Организации.
- 1.2. Положение устанавливает порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Организации в ходе выполнения ими должностных обязанностей, а также порядок урегулирования конфликта интересов, возникающего у Генерального директора Организации и у иных заинтересованных лиц.
- 1.3. Действие Положения распространяется на Генерального директора Организации, всех работников Организации независимо от занимаемой должности, а также на лиц, привлекаемых Организацией к производству судебных экспертиз, экспертных исследований и оценки на основании гражданско-правовых договоров (далее совместно — работники), в части, применимой к таким лицам.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- 2.1. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).
- 2.2. Личная заинтересованность — возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя, для лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сёстры, а также братья, сёстры, родители, дети супругов и супруги детей), для граждан или организаций, с

которыми работник и (или) указанные лица связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

- 2.3. Заинтересованные лица — Генеральный директор Организации, а также иные лица, входящие в состав органов управления Организации или органов надзора за её деятельностью, и работники Организации, если указанные лица состоят с контрагентом Организации в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этого контрагента либо состоят с ним в близких родственных отношениях или являются кредиторами (должниками) этих граждан (статья 27 Закона № 7-ФЗ).

3. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 3.4. Соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов.
- 3.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Организацией.
- 3.6. Приоритет интересов правосудия и требований объективности и беспристрастности экспертного исследования над любыми частными интересами Организации и её работников.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. Работник обязан:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Организации без учёта 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 в порядке, установленном разделом 5 настоящего Положения;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- заявить о самоотводе от участия в производстве судебной экспертизы, экспертного исследования или оценки при наличии обстоятельств, свидетельствующих о конфликте интересов;

5. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

- 5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменной форме путём представления уведомления конфликта интересов в свободной форме.
- 5.2. Уведомление о конфликте интересов представляется работником Генеральному директору Организации как должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
- 5.3. Если конфликт интересов затрагивает Генерального директора Организации, уведомление направляется учредителю Организации по адресу: 108834, г. Москва, поселение Сосенское, Скандинавский бульвар, д. 23, корп. 2, кв. 164 либо по адресу электронной почты: 79163577584@ya.ru. Генеральный директор не вправе рассматривать и принимать решения по вопросам урегулирования конфликта интересов, стороной которого он является.
- 5.4. Поступившая уведомление регистрируются в журнале регистрации уведомления конфликта интересов по форме приложения № 1 к настоящему Положению в день их поступления. Журнал хранится не менее 5 (пяти) лет.
- 5.5. Организация гарантирует конфиденциальность сведений. Указанные сведения не подлежат разглашению третьим лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также случаев передачи сведений в органы прокуратуры, правоохранительные и контрольно-надзорные органы по их требованию.

6. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 6.1. Рассмотрение уведомления о конфликте интересов осуществляется Генеральным директором Организации в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня её регистрации, а в отношении Генерального директора — учредителем Организации в тот же срок.
- 6.2. По результатам рассмотрения уведомления устанавливается:
 - имеется ли реальный или потенциальный конфликт интересов;
 - какие должностные обязанности работника затрагиваются конфликтом интересов;
 - какие меры необходимы и достаточны для урегулирования конфликта интересов;
 - имеются ли репутационные и иные риски для Организации;
- 6.3. Результаты рассмотрения оформляются письменным заключением. При выявлении конфликта интересов принимается решение о мерах по его урегулированию,

оформляемое приказом Генерального директора, а в отношении Генерального директора — решением учредителя Организации.

- 6.4. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться следующими способами:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - добровольный отказ работника 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;
 - пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;
 - усиление контроля за исполнением работником обязанностей, при выполнении которых возникает или может возникнуть конфликт интересов;
 - увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ;
 - отказ Организации от заключения или исполнения договора с контрагентом, в отношении которого выявлен конфликт интересов;
- 6.5. Приведённый в пункте 6.4 настоящего Положения перечень способов урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договорённости Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 6.6. При разрешении конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7. ОСОБЕННОСТИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ОТНОШЕНИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Организация учитывает, что Генеральный директор Организации является одновременно её единственным учредителем и в силу статьи 27 Закона № 7-ФЗ относится к заинтересованным лицам.
- 7.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Организации, прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности Организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных Уставом Организации.

- 7.3. Решения по вопросам, затрагивающим личные имущественные интересы Генерального директора Организации, принимаются учредителем Организации как высшим органом управления. К таким вопросам относятся, в частности:
- предоставление Генеральному директору материальной помощи и иных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда;
 - заключение Организацией сделок с Генеральным директором, с лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве, а также с организациями, в которых он или указанные лица являются участниками, кредиторами либо работниками;
 - привлечение Генерального директора к дисциплинарной и материальной ответственности;
 - применение к Генеральному директору мер поощрения;
- 7.4. Сделка, в которой Генеральный директор Организации является заинтересованным лицом, подлежит предварительному одобрению учредителем Организации. Условия такой сделки не должны отличаться в худшую для Организации сторону от условий, на которых Организация совершает аналогичные сделки с независимыми лицами.
- 7.5. Сделка, совершённая с нарушением требований статьи 27 Закона № 7-ФЗ, может быть признана судом недействительной. Заинтересованное лицо несёт перед Организацией ответственность в размере убытков, причинённых им Организации.
- 7.6. Организация констатирует, что совмещение функций единственного учредителя и Генерального директора одним лицом само по себе не является нарушением законодательства Российской Федерации и прямо допускается Уставом Организации, однако требует повышенного внимания к документальному оформлению решений, затрагивающих личные имущественные интересы этого лица.

8. ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ, СООБЩИВШИХ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

- 8.1. Организация гарантирует работникам, своевременно и добросовестно раскрывшим сведения о конфликте интересов:
- конфиденциальность сведений о работнике и содержании раскрытых сведений;
 - отсутствие каких-либо формальных и неформальных санкций, включая неправомерное увольнение, необоснованный перевод, понижение в должности, лишение стимулирующих выплат, применение дисциплинарных взысканий;
 - бесплатную юридическую консультацию по вопросам, связанным с раскрытием сведений о конфликте интересов;
 - право обжаловать применённое дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

- 8.2. Гарантии, предусмотренные пунктом 8.1 настоящего Положения, не распространяются на работников, представивших заведомо ложные сведения либо сведения, порочащие честь и достоинство других работников.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 9.1. Работник, не сообщивший о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, а равно представивший недостоверные или неполные сведения, может быть привлечён к дисциплинарной ответственности в соответствии со статьёй 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).
- 9.2. Генеральный директор Организации несёт персональную ответственность за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Настоящее Положение утверждается решением учредителя Организации и вводится в действие приказом Генерального директора.
- 10.2. Положение доводится до сведения всех работников под подпись. Работники, принимаемые на работу, знакомятся с Положением до подписания трудового договора в порядке части 3 статьи 68 ТК РФ.
- 10.3. Текст Положения размещается в открытом доступе на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу www.expertrooms.ru в разделе «Противодействие коррупции».
- 10.4. Изменения в Положение вносятся в порядке, установленном для его утверждения.

Приложение № 1

к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов АНО СЭО «ЭКСПЕРТРУМ»

ЖУРНАЛ
регистрации уведомления о конфликте интересов АНО СЭО «ЭКСПЕРТРУМ»

№ п/п	Дата регистрации	Ф. И. О. и должность лица, подавшего уведомление	Основание представления уведомления	Дата рассмотрения	Результат рассмотрения	Принятые меры по урегулированию	Подпись лица, принявшего уведомление
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							

Журнал хранится не менее 5 (пяти) лет. Сведения, содержащиеся в журнале, являются конфиденциальными.