

УТВЕРЖДЕНО
приказом ООО «Удоканская медь»
от «24» августа 2022 г. № 298

**Положение о конфликте интересов
Общества с ограниченной ответственностью
«УДОКАНСКАЯ МЕДЬ» (ООО «Удоканская медь»)**

п. Удокан
2022 г.

Оглавление

1.	Общие положения	3
2.	Область применения	3
3.	Основные термины, понятия и определения	3
4.	Основные принципы управления конфликтом интересов	4
5.	Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	5
6.	Меры по предотвращению конфликта интересов	6
7.	Порядок раскрытия конфликта интересов	7
8.	Прием сведений о конфликте интересов	8
9.	Порядок рассмотрения сведений о конфликте интересов	8
10.	Принятие решения по урегулированию конфликта интересов	9
11.	Способы разрешения и управления конфликтом интересов	9
12.	Гарантии безопасности в связи с раскрытием сведений о конфликте интересов	10
13.	Раскрытие информации об урегулировании конфликтов интересов	10
14.	Ответственность	11
15.	Приложения	

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – «Положение») является локальным нормативным актом ООО «Удоканская медь» (далее – «Общество»), основной целью которого является установление порядка предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Антикоррупционной политикой Общества и локальными нормативными актами Общества.

1.3. Целью Положения является формирование у работников, контрагентов Общества таких элементов этичного поведения, как:

- нулевая толерантность к конфликту интересов;
- единообразное понимание порядка и способов урегулирования конфликта интересов в Обществе.

1.4. Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.5. Выдержки из текста Положения при необходимости размещаются на веб-сайте Общества.

1.6. Следование требованиям настоящего Положения является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

1.7. В целях всестороннего и объективного урегулирования конфликта интересов в Обществе создана рабочая группа (Приложение 1).

2. Область применения

2.1. Положение обязательно для исполнения работниками независимо от занимаемой ими должности.

2.2. Отдельные нормы Положения распространяются на контрагентов Общества в случаях, когда соответствующие обязанности закреплены в договорах с ними, либо прямо предусмотрены действующим законодательством.

Для эффективного и успешного взаимодействия Общество ожидает, что контрагенты будут объединять совместные усилия с Обществом в выявлении и урегулировании конфликтов интересов, и сообщать Обществу о наличии или возможности наличия конфликта интересов при осуществлении деловых отношений.

3. Основные термины, понятия и определения

В Положении используются следующие термины, понятия и определения:

Антикоррупционная деятельность – деятельность, направленная на предупреждение и противодействие коррупции, выявление, изучение, ограничение либо устранение причин и условий, порождающих коррупционные правонарушения и конфликт интересов.

Заявитель – любое лицо (группа лиц), раскрывшее сведения о конфликте интересов.

Конфиденциальная информация – информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными нормативными актами Общества.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее,

объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

Коррупция/коррупционные действия – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, государства, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Коррупционная деятельность – деятельность, связанная с совершением коррупционных действий.

Коррупционное правонарушение – деяние, содержащее признаки коррупции, за которое нормативными правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера или каких-либо выгод (преимуществ) как непосредственно самим работником, так и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Работник – физическое лицо, находящееся с Обществом в трудовых отношениях в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Родственники – лица, состоящие в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов, супруги детей).

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. Общество уважает права работников как частных лиц и признает за ними право на занятие законной трудовой, финансовой, предпринимательской, преподавательской, политической и иной деятельностью в свободное от работы в Обществе время.

4.2. Общество поддерживает обстановку, позволяющую работникам выполнять свои обязанности честно, открыто и непредвзято.

Равенство прав и возможностей работников обеспечивается Обществом без всякой дискриминации, в том числе контролем отсутствия преимуществ или ущемлений, вызванных трудоустройством родственников на должности, предусматривающее подчинение одного родственника другому или возможность влияния на постановку задач и оценку эффективности их выполнения.

4.3. Работники, выполняя свои трудовые обязанности, должны действовать в интересах Общества, ставить их выше личной заинтересованности, принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

4.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- отсутствие противоречия мер и способов урегулирования конфликта интересов нормам законодательства Российской Федерации;
- 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 процесса его урегулировании;
- приоритет мер предупреждения конфликтов интересов;
- 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 выявлен работником Общества и урегулирован (предотвращен) Обществом;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работники обязаны:

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

5.1.2 исполнять свои должностные обязанности в полном соответствии с требованиями, определенными локальными нормативными актами Общества;

5.1.3 руководствоваться интересами Общества при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, без учета своей личной заинтересованности;

5.1.4 избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.5 раскрывать реальный или потенциальный конфликт интересов, как только ему станет об этом известно, в соответствии с установленным в Обществе порядком;

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

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

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

5.1.9 обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

5.1.10 обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

5.1.11 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;

5.1.12 соблюдать принципы и нормы делового общения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Общества и иными локальными нормативными актами Общества;

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

5.1.14 обеспечивать сохранность и разумное расходование денежных средств и другого имущества Общества;

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

5.1.16 содействовать предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.2. Работники не имеют права принимать участие и/или влиять прямо или косвенно на деловое, управленческое или иное решение, процесс или сделку, совершаемую Обществом, в случае наличия у них конфликта интересов.

5.3. Руководители структурных подразделений, руководитель Общества обязаны незамедлительно сообщить о ставшем им известным, в том числе от подчиненного работника, конфликте интересов Заместителю генерального директора по безопасности Общества (или лицу, его заменяющему).

5.4. Соккрытие реального или потенциального конфликта интересов, а равно намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам недопустимо и рассматривается как ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей.

5.5. Работники, ответственные за прием и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по обеспечению конфиденциальности данной информации.

5.6. Работники Общества знакомятся с настоящим Положением при трудоустройстве на работу или в соответствии с Приказом об утверждении настоящего Положения через систему электронного документооборота Общества (1С:Документооборот).

6. Меры по предотвращению конфликта интересов

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

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

6.2.1 строгое соблюдение работниками обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества и должностными инструкциями работников;

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

6.2.3 оформление определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

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

6.2.5 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;

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

6.2.7 запрет на предложение, передачу или получение каких-либо средств поощрения или подарков, которые представляют собой скрытое вознаграждение, стимулирующие платежи и/или могут нанести вред деловой репутации Общества;

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

6.2.9 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;

6.2.10 обязательность предоставления гражданами, претендующими на замещение вакансий по должностям, связанным с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов, в соответствии с Антикоррупционной политикой Общества;

6.2.11 контроль руководителем недопущения возникновения конфликта интересов при возложении на подчиненного работника дополнительных обязанностей или переводе подчиненного работника на другую должность (в том числе временном);

6.2.12 ежегодное предоставление работниками, замещающими должности с высоким риском коррупционных проявлений, в соответствии с Перечнем должностей Общества, подверженных риску коррупционных проявлений, деклараций конфликта интересов;

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

7. Порядок раскрытия конфликта интересов

7.1. В Обществе устанавливаются следующие способы раскрытия сведений о конфликте интересов:

7.1.1 первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (первоначальное декларирование);

7.1.2 ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (ежегодное декларирование) работниками, замещающими должности с высоким риском коррупционных проявлений в соответствии с Антикоррупционной политикой Общества;

7.1.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.2. Работники Общества обязаны незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю (руководителю структурного подразделения/руководителю Общества) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

На руководителей структурных подразделений Общества возлагаются обязанности по незамедлительному информированию Заместителя генерального директора по безопасности Общества (или лицо, его заменяющее) о возникшем конфликте интересов.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется заполнением декларации конфликта интересов в соответствии с Антикоррупционной политикой Общества и Уведомлением о конфликте интересов (Приложение 2) при разовом раскрытии сведений.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

В целях оперативной организации рассмотрения информации, урегулирования конфликта интересов и принятия необходимых мер работники могут направить уведомление о конфликте интересов в Дирекцию по безопасности Общества, на электронную почту **uc.hotline@udokancopper.com** (каналы подачи уведомлений о конфликте интересов могут быть изменены в зависимости от степени их эффективности, стабильности работы и иных критериев).

7.4. Если работник сомневается в существовании конфликта интересов или затрудняется в выборе способа оценки тех или иных обстоятельства, он должен обратиться за разъяснениями к работнику Дирекции по безопасности Общества, ответственному за антикоррупционную деятельность.

8. Прием сведений о конфликте интересов

8.1. Работниками, ответственными за прием сведений о конфликте интересов, являются:

- непосредственные руководители работников, уведомляющих о конфликте интересов;
- заместитель генерального директора по безопасности Общества (или лицо, его замещающее);
- работники Дирекции по безопасности Общества, ответственные за антикоррупционную деятельность;
- работники Дирекции по безопасности Общества, осуществляющие проверки по обращениям на Горячую линию.

8.2. Поступившая информация о конфликте интересов не позднее одного рабочего дня сообщается Заместителю генерального директора по безопасности Общества для принятия решения о проведении проверочных мероприятий.

8.3. Информация о конфликте интересов регистрируется работниками Дирекции по безопасности Общества, ответственными за антикоррупционную деятельность, в журнале учета конфликтов интересов (Приложение 3).

8.4. Листы Журнала учета конфликтов интересов должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью Общества.

8.5. Журнал подлежит хранению в Дирекции по безопасности.

9. Порядок рассмотрения сведений о конфликте интересов

9.1. Мероприятия по проверке информации о конфликте интересов проводятся работниками Дирекции по безопасности Общества, ответственными за антикоррупционную деятельность, в соответствии с действующими локальными нормативными актами Общества, регламентирующими порядок организации и проведения служебных проверок Дирекцией по безопасности.

9.2. В течение установленного срока работник Дирекции по безопасности Общества, ответственный за антикоррупционную деятельность:

- принимает превентивные меры по предотвращению причинения вреда интересам Общества;
- проводит проверку по факту возникновения конфликта интересов, выявляет причины, условия и возможные риски (в рамках действующего локального нормативного акта Общества о порядке организации и проведении служебных проверок);
- подготавливает по результатам проверки отчет о наличии/отсутствии конфликта интересов.

9.3. Отчет по результатам проверки о наличии/отсутствии конфликта интересов должен содержать:

- основания проведения проверки;
- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;
- сведения (факты) о наличии/отсутствии признаков конфликта интересов;
- рекомендуемые для применения меры по урегулированию конфликта интересов.

9.4. Отчет по результатам проверки о наличии/отсутствии конфликта интересов докладывается Заместителю генерального директора по безопасности Общества (или лицу, его заменяющему), который принимает решение:

- о прекращении проверки, при отсутствии конфликта интересов;
- об инициировании вынесения отчета по результатам проверки на рассмотрение Рабочей группы Общества при наличии конфликта интересов.

10. Принятие решения по урегулированию конфликта интересов

10.1. Решение об урегулировании и способе разрешения конфликта интересов принимается Рабочей группой на основании отчета по результатам проверки о наличии/отсутствии конфликта интересов, исходя из оценки выявленных рисков.

10.2. К компетенции Рабочей группы относятся:

- рассмотрение информации (сведений) о наличии или возможности наличия конфликта интересов в Обществе;
- рассмотрение информации (сведений) о своевременно непредотвращенном или неурегулированном конфликте интересов в Обществе;
- определение наличия/отсутствия конфликта интересов;
- разработка рекомендаций по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в Обществе, наличие или вероятность которого подтвердились в результате деятельности Рабочей группы;
- разработка рекомендаций по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в Обществе, информация (сведения) о котором поступила Рабочей группе на рассмотрение;
- разработка рекомендаций по исключению (минимизации) рисков конфликта интересов и их негативных последствий для Общества в каждой конкретной ситуации;
- информирование руководства Общества о конфликте интересов, наличие или возможность которого подтвердились в результате деятельности Рабочей группы, а также о рекомендуемых мерах по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

10.3. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личной заинтересованности работника и вероятность того, что эта личная заинтересованность будет реализована в ущерб интересам Общества.

11. Способы разрешения и управления конфликтом интересов

11.1. В процессе рассмотрения конфликта интересов используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к определенным ресурсам Общества, в том числе информационным, которые могут использоваться им для удовлетворения личной заинтересованности;
- 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;
- добровольный отказ или отстранение работника, участвующего в комиссии, которая проводит проверку по факту какого-либо события (инцидента), где одним из фигурантов является он сам, от дальнейшего участия в данной комиссии;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- увольнение работника по инициативе Общества за совершение дисциплинарного проступка, в т.ч. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приложение 4 к настоящему Положению содержит типовые ситуации конфликта интересов и возможные способы их урегулирования (приведенный перечень не является исчерпывающим).

11.2. В ходе управления конфликтом интересов осуществляется внедрение контрольных процедур, направленных на выявление признаков развития конфликта интересов.

12. Гарантии безопасности в связи с раскрытием сведений о конфликте интересов

12.1. Не допускается применение мер дисциплинарной, административной и гражданско-правовой ответственности в отношении заявителя со стороны Общества в связи с его сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Обществом, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

12.2. Защита работника, сообщившего о конфликте интересов, от неправомерного привлечения к ответственности и неформального давления, налагаемых в связи с данным сообщением, осуществляется как во время проведения процедур рассмотрения информации (сведений) о конфликте интересов, так и после их завершения – сроком на один год с момента его обращения.

12.3. Защита контрагента Общества, сообщившего о конфликте интересов, от неправомерного расторжения договорных отношений, неформального давления, препятствования надлежащему исполнению договорных обязательств, иных отношений, применяемых в связи с данным сообщением, осуществляется как во время проведения процедур рассмотрения информации (сведений) о конфликте интересов, так и после их завершения – сроком на один год с момента его обращения.

12.4. Дирекция по безопасности Общества не менее одного раза в полугодие осуществляет мониторинг кадровых решений в отношении работников, сообщивших о конфликте интересов, и при выявлении признаков необоснованного привлечения данных работников к дисциплинарной ответственности инициирует отмену соответствующих решений.

12.5. Работники, имеющие доступ к журналу учета конфликтов интересов (Приложение 5), не вправе раскрывать информацию о заявителе и/или полученной информации (сведений) о конфликте интересов другим работникам Общества или иным лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и/или процедурами рассмотрения сведений о конфликте интересов, перечисленными в разделах 9 и 10 настоящего Положения.

12.6. Работники, имеющие доступ к журналу учета конфликтов интересов, несут персональную ответственность за соблюдение указанных в п. 12.5 требований.

13. Раскрытие информации об урегулировании конфликтов интересов

13.1. По результатам урегулирования конфликтов интересов Дирекция по безопасности Общества, осуществляет анализ и обобщение сведений в целях выявления причин, способствующих возникновению конфликтов интересов, и выработки механизмов их предотвращения.

13.2. Сводные отчеты о случаях, причинах возникновения конфликтов интересов и формах их урегулирования включаются в отчеты о результатах антикоррупционной деятельности Общества, предоставляемые Заместителю

генерального директора по безопасности Общества, по отдельному указанию Генеральному директору Общества.

14. Ответственность

14.1. На работников Общества возлагается ответственность за соблюдение требований настоящего Положения, других локально нормативных актов Общества.

14.2. Руководитель Общества и работники, вне зависимости от занимаемой должности, несут, в том числе предусмотренную локальными правовыми актами Общества, ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Положения, а также в рамках административного, уголовного и трудового законодательства Российской Федерации.

Рабочая группа ООО «Удоканская медь»
по урегулированию конфликта интересов

Руководитель группы:

Заместитель генерального директора по безопасности (или лицо, его замещающее).

Члены рабочей группы:

1. Директор по персоналу и организационному развитию (или лицо, его замещающее).

2. Руководитель группы кадрового администрирования Дирекции по персоналу и организационному развитию (или лицо, его замещающее).

3. Начальник отдела антикоррупционного комплаенса и аналитической работы Дирекции по безопасности (или лицо, его замещающее).

4. Начальник отдела экономической безопасности Управления по экономической безопасности и корпоративным расследованиям Дирекции по безопасности (или лицо, его замещающее).

5. Заместитель начальника управления корпоративной работы Дирекции по правовым вопросам (или лицо, его замещающее).

Типовые ситуации конфликта интересов и возможные способы их урегулирования

(при анализе каждого конкретного реального или потенциального конфликта интересов необходимо учитывать специфику рассматриваемой ситуации)

1. Работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– перевод работника (его подчиненного) на иную должность (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей договорные отношения с ООО «Удоканская медь», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник принимает решение о закупке ООО «Удоканская медь» товаров (работ, услуг) содержащих результаты интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с ООО «Удоканская медь», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– изменение трудовых обязанностей работника;

– рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги.

6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет договорные отношения с ООО «Удоканская медь», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– изменение трудовых обязанностей работника.

7. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ООО «Удоканская медь» с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

8. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с ООО «Удоканская медь», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

– изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ООО «Удоканская медь», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования:

– рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю (антикоррупционные ограничения, принципы и порядок получения и вручения подарков подробно описаны в Антикоррупционной политике).

10. Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ООО «Удоканская медь» с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования:

– отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

**Список должностей работников, имеющих доступ
к Журналу учета конфликтов интересов**

1. Генеральный директор.
2. Заместитель генерального директора по безопасности.
3. Директор по персоналу и организационному развитию.
4. Начальник отдела по антикоррупционному комплаенсу и аналитической работе Дирекции по безопасности.
5. Сотрудники отдела по антикоррупционному комплаенсу и аналитической работе Дирекции по безопасности.