

ПОЛОЖЕНИЕ

26.04.2018 № 03/06-55

о конфликте интересов

УТВЕРЖДЕНО

приказом генерального
директора МУП «ТЦР» от
26.04.2018 № 60-П
(в ред. от 15.07.2020 №70-П)

1. Общие положения

1.1 Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными 08.11.2013 Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и в соответствии с письмом от 02.02.2018 №1.7-09/272 Администрации Тамбовской области о Методических рекомендациях в сфере представления уведомления руководителем государственного (муниципального) учреждения работодателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1.2 Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МУП «ТЦР» (далее предприятие) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3 Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника предприятия влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами предприятия, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации предприятия.

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

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками предприятия, то есть находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и (или) выполняемых функций.

1.5 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников предприятия.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов на

предприятия

В основу работы по управлению конфликтом интересов на предприятии положены следующие принципы:

2.1 обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.2 индивидуальное рассмотрение и оценка риска для репутации предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.3 конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.4 соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1 Выявление конфликта интересов в деятельности предприятия и его работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник предприятия уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам ещё не совершил необходимых для этого действий.

Своевременная фиксация этого момента и склонение работника тем или иным образом к должному поведению является важным приемом не допущения правонарушения и избегания причинения вреда предприятию.

3.2 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

3.2.1 раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.2.2 раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на другую работу;

3.2.3 разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4 В целях раскрытия сведений о конфликте интересов при приеме на работу лица, состоящего с генеральным директором в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), генеральный директор обязан уведомить своего работодателя о возникшей личной заинтересованности,

которая приводит или может привести к конфликту интересов. Данное уведомление предоставляется не позднее одного рабочего дня, следующего за днем возникновения у генерального директора личной заинтересованности.

3.5 В целях разового раскрытия сведений о конфликте интересов генеральный директор, члены созданной на предприятии единой комиссии по определению поставщиков (подрядчиков, исполнителей) на поставку товаров, оказание услуг, выполнения работ (далее комиссия), в том числе работник, на которого возложены обязанности лица, ответственного за осуществление закупки или нескольких закупок, включая исполнение каждого контракта (контрактный управляющий) при осуществлении каждой закупки предоставляют лицу, ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов письменное Уведомление (Приложение к настоящему Положению) об отсутствии (наличии) конфликта интересов между предприятием и участником закупки. Под конфликтом интересов в данном требовании понимаются случаи, предусмотренные п. 9 части первой статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (состояние в браке либо близком родстве с определенными данным нормативным актом физическими лицами).

3.6 Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, назначается один из заместителей генерального директора, являющийся ответственным за реализацию антикоррупционной политики на предприятии.

3.7 Рассмотрение представленных сведений осуществляется созданной на предприятии Комиссией по противодействию коррупции.

3.8 Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.9 Поступившая информация должна быть тщательно проверена лицом, ответственным за реализацию антикоррупционной политики на предприятии, с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

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

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

3.11.2 добровольный отказ работника предприятия 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;

- 3.11.3 пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 3.11.4 временное отстранение работника от трудовой функции, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 3.11.5 перевод работника на другую работу, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 3.11.6 передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- 3.11.7 отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- 3.11.8 увольнение работника по инициативе работника;
- 3.11.9 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.

По договоренности предприятия и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.12 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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 предприятия.

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

Устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 4.1 при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 4.2 избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 4.3 раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 4.4 содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.