

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО НМПЭС



Г.Н. Ханова

2018г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МУП «НМПЭС» РБ



Ш.Ф. Хайруллин

« 01 »

11

2018г.

**Положение о конфликте интересов
работников Муниципального унитарного
предприятия «Нефтекамское межрайонное
предприятие электрических сетей»
Республики Башкортостан**

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Круг лиц, попадающих под действие положения.....	3
3. Возможные ситуации конфликта интересов	4
4. Основные принципы управления конфликтом интересов.....	4
5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов	5
6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	6
7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	7
8. Соблюдение Положения и ответственность	7

1. Общие положения

Настоящее Положение о конфликте интересов работников МУП «Нефтекамское межрайонное предприятие электрических сетей» РБ (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников предприятия и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положение разработано с целью профилактики конфликта интересов работников МУП «Нефтекамское межрайонное предприятие электрических сетей» РБ (далее - предприятие), при котором у работника предприятия при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

В настоящем Положении используются следующие понятия:

Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающих в организацию по каким-либо вопросам;

Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник предприятия позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени предприятия, конкурировать против предприятия по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым предприятием сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации предприятия.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие положения распространяется на всех работников

предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Возможные ситуации конфликта интересов

Возможными ситуациями конфликта интересов, в которых работник предприятия может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- работник предприятия за оказание услуги берет деньги у заказчика/потребителя, минуя установленный порядок на предприятии;
- работник предприятия, оказывая услуги заказчиком/потребителям в рабочее время, оказывает этим же заказчикам/потребителям платные услуги после работы;
- работник предприятия небескорыстно использует возможности заказчиков/потребителей, их законных представителей и родственников;
- работник предприятия получает небезвыгодные предложения от заказчиков/потребителей, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
- работник предприятия рекламирует заказчикам/потребителям предприятия организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник предприятия рекомендует заказчикам/потребителям предприятия физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник предприятия в ходе выполнения своих должностных 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.
- работник предприятия принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений предприятия с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков

для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

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

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

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников предприятия. На предприятии установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в декларации о конфликте интересов. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководство предприятия гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Декларация о конфликте интересов изучается должностным лицом предприятия, ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю предприятия.

Руководитель предприятия рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для предприятия рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем предприятия и должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия по противодействию коррупции может прийти к следующим выводам:

1. ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2. конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации,

которая может затрагивать личные интересы работника;

- 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;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;

- увольнение работника предприятия по инициативе работника;

- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности предприятия и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностным лицом, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- председатель комиссии по противодействию коррупции.
- Заместитель председателя комиссии по противодействию коррупции.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами предприятия, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие решений;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы у будут противоречить интересам предприятия, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Соблюдение Положения и ответственность

Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

Руководители учреждения обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Специалист по кадрам



Г.Н. Тимирмухаметова

Юрисконсульт



А.З. Ахмадиев