



Государственное унитарное предприятие
Ненецкого автономного округа
«Ненецкая коммунальная компания»

ПРИКАЗ

« 11 » ноября 2021г.

№ 386-17

«Об утверждении в новой редакции
Положения о конфликте интересов»

В целях реализации статьи 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», обеспечения защиты законных прав и интересов работников государственного унитарного предприятия Ненецкого автономного округа «Ненецкая коммунальная компания» (далее по тексту – Предприятие), предотвращения случаев проявления коррупции на Предприятии,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу Положение о конфликте интересов работников государственного унитарного предприятия Ненецкого автономного округа «Ненецкая коммунальная компания», утвержденное приказом № 263-п от 29.09.2016 года.
2. Утвердить в новой редакции Положение о конфликте интересов работников государственного унитарного предприятия Ненецкого автономного округа «Ненецкая коммунальная компания», согласно Приложению № 1 к настоящему приказу.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. директора

А.В. Вашурин

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета трудового коллектива
ГУП НАО «НКК»

Приказом № _____

И.о. директора _____

«УТВЕРЖДЕНО»

от _____ 2021 года

ГУП НАО «НКК»

А.В. Вашурин

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
государственного унитарного предприятия
Ненецкого автономного округа
«Ненецкая коммунальная компания»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ
ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее по тексту – Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников государственного унитарного предприятия Ненецкого автономного округа «Ненецкая коммунальная компания» (далее по тексту – Предприятие) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу на Предприятие, с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Предприятия (далее по тексту – Работники) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности Работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Предприятия.

1.5. Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности Работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех Работников вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (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, Работником которого он является.

2.2. Личная заинтересованность Работника – заинтересованность Работника, связанная с возможностью получения Работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.3. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у Работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. КРУГ ЛИЦ ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Действие Положения распространяется на всех Работников вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

4.1. 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 организации 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. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Работники в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия – без учета 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕ- НИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. Для раскрытия конфликта интересов Работники могут использовать следующие способы:

- 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;

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

6.3. Предприятие принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Предприятие может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы Работника;

- 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 функциональных обязанностей Работника;

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

- перевод Работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ Работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;

- 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.

6.5. 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.

6.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие 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 Предприятия.

7. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- начальники структурных подразделений;

- специалист отдела кадров (при приеме на работу);

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции на Предприятии.

7.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Предприятия, который назначает срок ее рассмотрения.

7.3. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

7.4. Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;

- начальника структурного подразделения, в котором Работник работает;

- ведущего юрисконсульта Предприятия;

- председателя Совета трудового коллектива Предприятия.

7.5. Участие Работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию.

7.6. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Предприятия.

7.7. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет

место, принимает директор Предприятия в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

8.1. За непринятие Работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия, трудовой договор может быть расторгнут.