

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов работников МКП «Энергокомплекс»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников МКП «Энергокомплекс» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций основных направлений антикоррупционной деятельности, утвержденных Департаментом кадровой политики Губернатора Свердловской области.

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников МКП «Энергокомплекс» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника предприятия влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника 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 материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников МКП «Энергокомплекс» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на предприятии осуществляется на основании следующих основных принципов:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов предприятия и работника предприятия при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника предприятия от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником предприятия и урегулирован (предотвращен) предприятием.

3. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в МКП «Энергокомплекс»

3.1. Работники предприятия обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения на предприятии (приложение № 1 к настоящему Положению).

3.2. Способы урегулирования конфликта интересов на предприятия могут быть:

- ограничение доступа работникам предприятия к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 функциональных обязанностей работника предприятия;
- перевод работника предприятия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- отказ работника предприятия от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- увольнение работника предприятия по основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ;
- иные способы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника предприятия, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

4. Обязанности работника МКП «Энергокомплекс» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работник предприятия при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы предприятия, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуации и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

4.2. Работник предприятия при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности предприятия или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами предприятия.

5. Ответственность работников МКП «Энергокомплекс» за несоблюдение настоящего Положения

5.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную,

административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.2. В соответствии со статьей 192 «Дисциплинарные взыскания» Трудового Кодекса РФ к работнику предприятия могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

- в случае грубого нарушения работником предприятия трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» Трудового Кодекса РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ);

- по основанию, предусмотренному пунктом 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед предприятием ответственность в размере убытков, причиненных им предприятию. Если убытки причинены предприятию несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед предприятием является солидарной.

**Перечень типовых ситуаций конфликта интересов
и порядок их разрешения в МКП «Энергокомплекс»**

Ситуация № 1. Заинтересованность в совершении предприятием сделки.

Директор, а также лицо, входящее в состав управления предприятием, признаются лицами, заинтересованными в совершении предприятием тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя предприятия или гражданина, с которым такое предприятие заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими предприятиями, организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих предприятий, организаций и граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для предприятия, крупными потребителями товаров (услуг), производимых предприятием, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом предприятия.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы предприятия, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности предприятия или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами предприятия;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть предприятие, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и предприятия в отношении существующей или предполагаемой сделки:

а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления предприятием до момента принятия решения о заключении сделки;

б) сделка должна быть одобрена директором предприятия.

В случае, если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед предприятием ответственность в размере убытков, причиненных им этому предприятию. Если убытки причинены предприятию несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед предприятием является солидарной.

Важным моментом является и то, что такую же ответственность несет директор предприятия, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

Ситуация № 2. Руководитель (работник) предприятия в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность.

Одной из кандидатур на вакантную должность на предприятии является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника предприятия.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника предприятия;

2) сообщить в письменной форме директору предприятия о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор предприятия может принять решение об отстранении работника предприятия от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, либо о его переводе на иную должность, либо изменить его должностные обязанности.

Ситуация № 3. Работник предприятия, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем (заместителем или иным лицом) является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника предприятия.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору предприятия о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель предприятия сообщает о личной заинтересованности вышестоящему руководителю);

2) директор предприятия может принять одно из решений:

- об отстранении работника предприятия от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков является организация, руководителем, его заместителем или иным лицом которой является родственник работника предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника предприятия;

- о переводе такого работника предприятия на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника предприятия;

3) директор предприятия может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

Ситуация № 4. Работник предприятия, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации или гражданина.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) Работнику предприятия следует сообщить в письменной форме директору предприятия о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор предприятия может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника предприятия от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации или гражданина;
- об изменении круга должностных обязанностей работника предприятия.

Ситуация № 5. Работник предприятия, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника предприятия, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику предприятия следует сообщить в письменной форме директору предприятия о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор предприятия сообщает вышестоящему руководителю);

3) директор предприятия может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику предприятия вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника предприятия;

4) директору предприятия может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) директору предприятия и подчиненному ему работнику следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

Ситуация № 6. Работник предприятия использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение и использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.