

Приложение
к приказу от « 01 » 04 2004 г.
№ 206/Б-09

Положение
о конфликте интересов
муниципального унитарного предприятия «Управление коммунального хозяйства»
(МУП «УКХ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов муниципального унитарного предприятия «Управление коммунального хозяйства» (МУП «УКХ») (далее предприятие) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач муниципального унитарного предприятия «Управление коммунального хозяйства» (МУП «УКХ»).

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

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 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 материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников предприятия, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников предприятия под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

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

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 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 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. Обязанности работника предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. 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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является отдел кадров.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя предприятия через канцелярию предприятия сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника предприятия передается в канцелярию предприятия и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников предприятия о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.4. Журнал регистрации сообщений работников предприятия о наличии личной заинтересованности должен быть утвержден руководителем предприятия, согласован с представителем трудового коллектива МУП «УКХ», пронумерован, прошит и заверен оттиском печати предприятия.

4.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов на предприятии

5.1. Работники предприятия обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов на предприятии могут быть:

- ограничение доступа работника 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 Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- отказ работника предприятия от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- увольнение работника предприятия по основаниям, установленным ТК РФ.

5.3. 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.

6. Ответственность работников предприятия за несоблюдение настоящего Положения

6.1. 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 Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику предприятия могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

в случае однократного грубого нарушения работником 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 ТК 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 первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК 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. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований (Статья 22 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных предприятиях»), может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

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