Положение

о предупреждении и урегулировании конфликта интересов в Сургутском городском муниципальном унитарном предприятии «Городские тепловые сети»

1. Общие положения

1. Положение о предупреждении и урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 N273-03 «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 г., и иных нормативных правовых актов области предупреждения коррупции, предотвращения и урегулирования конфликта интересов с целью определения предупреждения, своевременного выявления и урегулирования интересов, а также координации действий всех работников в случае возникновения конфликта интересов.
2. Настоящее Положение является внутренним документом Сургутского городского муниципального унитарного предприятия «Городские тепловые сети» (далее - Предприятие) и определяет причины возникновения и меры предупреждения конфликта интересов; способы урегулирования конфликта интересов; ответственность за нарушение положений настоящего Положения.
3. Ответственным за разработку и актуализацию настоящего Положения является отдел кадров Предприятия.
4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

 Конфликт интересов-ситуация, при которой заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя/работника, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя/работника и правами и законными интересами Предприятия, способное привести к причинению вреда интересам Предприятия.

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

 Близкие родственники – родители, супруги, дети, братья, сестры, родители супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

 Урегулирования конфликта интересов –процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.

1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Предприятия и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров.
2. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов.
3. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников предприятия под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).
4. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:

- обязанностью каждого работника по раскрытию сведений о ставших известными фактах возникновения конфликта интересов в письменной форме и принятию мер по недопущению возникновения конфликта интересов;

* 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 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.

3. Причины возникновения, предупреждение и выявление конфликта интересов.

 3.1.Основными причинами возникновения конфликта интересов являются:

 - нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава Предприятия, локальных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия;

- несоблюдение норм и принципов корпоративной этики;

- иные причины.

3.2. Основными мерами предупреждения конфликта интересов являются:

 - соблюдение работниками Предприятия требований законодательства Российской Федерации, Устава Предприятия и внутренних документов Предприятия;

- осуществление работниками своих полномочий, функций и служебных обязанностей в отношении Предприятия только исходя из интересов Предприятия;

- недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы работника могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Предприятия;

- отказ работников от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами предприятия, за исключением ведения дел от имени и в интересах Предприятия;

 - осуществление Предприятием деятельности по сбору информации о цепочках собственников контрагентов и потенциальных контрагентов;

- иные меры.

3.3. Основными методами выявления конфликта интересов являются:

 - анализ, оценка и проверка отделом кадров( службой безопасности), информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений Предприятия, от физических и/или юридических лиц;

- анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых структурными подразделением антикоррупционных процедур, а также органами внешнего контроля;

- экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности;

- анализ, проверка и оценка информации о цепочке собственников потенциальных контрагентов и контрагентов Предприятия;

- иные методы.

4. Способы урегулирования конфликта интересов

* 1. На Предприятии установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:
* раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
* раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
* разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
	1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
	2. Рассмотрение представленных Предприятию сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
	3. Предприятие может прийти к выводу, . что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
	4. Предприятие также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и 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 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;
* передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
* увольнение работника из 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.

* 1. 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.
	2. 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.
	3. 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 Предприятию.
1. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений
	1. Предприятие считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся предприятия, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах предприятия и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в' основе которых лежат личные соображения.
	2. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Такими лицами являются директор Предприятия, заместитель директора по административно –правовым вопросам и безопасности, начальник службы безопасности, начальник отдела кадров, непосредственный начальник работника.
	3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В рассмотрении могут принять участие, как вышеназванные лица, так и иные работники предприятия.
	4. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.2. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.
	5. Коллегия не позднее пяти рабочих дней должна выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.
	6. При совпадении члена коллегии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) коллегии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя предприятия, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.
	7. В настоящем Положении описаны не все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам Предприятия.
2. Ответственность.
	1. Соблюдение требований настоящего Положения является непременной обязанностью каждого работника предприятия.
	2. В случае обнаружения признака конфликта интересов, о которых работник Предприятия знал, но не сообщил должностному лицу, ответственному за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, а также в случае допущения иных нарушений Положения в трудовой деятельности, выразившихся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных обязанностей и/или причинении ущерба Предприятию, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и организационно- распорядительными документами Предприятия..

Приложение N 1

к Положению о конфликте интересов в СГМУП «ГТС»

Кому

От

(ФИО, должность работника Предприятия, контактный телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или

может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности: при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная

заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение