

Муниципальное предприятие городских электрических и тепловых сетей Бежецкого муниципального округа Тверской области (БМПГЭС)



ТВЕРЖДАЮ
И.О. директора БМПГЭС
Д.А.Торопов
2024

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

г.Бежецк

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников БМПГЭТС (далее соответственно - Положение, Предприятие) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013 г..

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников предприятия и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого предприятия.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в положении понятия и определения.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя предприятия) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя предприятия) и правами и законными интересами предприятия, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации предприятия, работником (представителем предприятия) которой он является.

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

Положение о конфликте интересов (далее Положение) — это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками предприятия и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников предприятия.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

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

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован

(предотвращен) руководителем предприятия.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

3.1.1. Соблюдать интересы предприятия, прежде всего в отношении целей его деятельности;

3.1.2. Руководствоваться интересами предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

3.1.3. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3.1.4. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

3.3. Работник, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия тили отсутствия данного конфликта.

4. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. На предприятии возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

4.1.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

4.1.4. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Ответственным за прием сведений о возникающих конфликтах интересов является — «ответственный за противодействие коррупции в БМППГЭТС».

4.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя 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.

4.4. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника передается должностному лицу предприятия, ответственному за противодействие коррупции, 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).

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

4.6. Предприятие берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5. МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

5.1. Работники предприятия обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в учреждении могут быть:

- 5.2.1. Ограничение доступа работника предприятия к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
 - 5.2.2. 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;
 - 5.2.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника предприятия;
 - 5.2.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
 - 5.2.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
 - 5.2.6. Увольнение работника по основаниям, установленным ТК РФ. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности руководителя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения

6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. 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.

7.2. 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.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора предприятия и вступает в силу с момента его утверждения.
 - 8.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается директором предприятия.
 - 8.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.
-