

Утверждена приказом
«Об организации положений по предупреждению
и противодействию коррупции в ОГУП «Экология»»
и.о. директора ОГУП «Экология»
Н.В. Решетняк
№ 340 от «08» 08 2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов ОГУП «Экология»

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов

1.1 Настоящее Положение является внутренним документом ОГУП «Экология» (далее - Предприятия), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

1.3 Настоящее Положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Предприятия является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

2. Используемые в Положении понятия и определения.

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

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

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, являющихся работниками Предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Требования о соблюдении настоящего Положения распространяются на физических лиц, взаимодействующих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

3.3 Содержание настоящего положения доводится до всех работников Предприятия.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Предприятии

4.1. Перед Предприятием стоит сложная задача соблюдения баланса между интересами общества как единого целого и личной заинтересованности работников Предприятия,

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в 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 Предприятия и его 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. Основные обязанности работников в связи раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия без участия 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников

6.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликтов интересов:

- 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;
- ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (заполнение декларации о конфликте интересов) руководителей Предприятия, его структурных подразделений.

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

7. Порядок урегулирования и способы разрешения возникшего конфликта интересов

7.1. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.2. 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.

7.3. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.4. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 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 Предприятия;
- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

7.5. При разрешении имеющегося конфликта интереса выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более «жесткие» меры следует 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 Предприятия учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Предприятия

8. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

8.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающем конфликте интересов, являются:

- непосредственный начальник работника;
- заместитель начальника организационной службы — помощник генерального директора.

8.2. При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают о нем Предприятия по урегулированию сложившейся ситуации.

8.3. Общество гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия работником сведений о конфликте интересов.

8.4. Поступающая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за её рассмотрение, с целью оценки серьёзности возникающих для Предприятия рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.5. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально (на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ОГУП «Экология» и урегулированию конфликтов интересов) в обсуждении могут принять участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководители более высокого звена и т.д.

8.6. О конфликте интересов ответственные лица сообщают директору Предприятия, который дает окончательное указание по урегулированию сложившейся ситуации.

9. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. За несоблюдение Положения о конфликте интересов работники Предприятия несут дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принимать исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками Предприятия или третьими лицами.

9.3. Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного работника и взыскания, причиненного работнику и Предприятию материального и морального ущерба в порядке, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.