

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУП
Магадана «Водоканал»



А.А. Попов

2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ, ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МУП Г. МАГАДАНА «ВОДОКАНАЛ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников МУП г. Магадана «Водоканал» (далее – Предприятие), а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Предприятия.

1.2. Настоящее положение разработано на основании и во исполнение Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права.

1.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Предприятия является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Целью Положения является выявление, урегулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Предприятия и возможных негативных последствий конфликта интересов для Предприятия.

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

1.6. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.7. Под личной заинтересованностью для целей настоящего Положения понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том

числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.8. 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 также на физических лиц, сотрудничающих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации.

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 урегулирования.

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) Предприятием.

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работники Предприятия в целях предотвращения конфликта интересов обязаны:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Уведомить Предприятие о выполнении работником работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности.

3.1.3. Использовать имущество Предприятия (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

3.1.4. Избегать иных ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования.

4.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Приказом по Предприятию из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.4. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется специально создаваемой комиссией. Комиссия создается приказом по Предприятию после поступления от лица, ответственного за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, информации о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

4.5. Предприятие обязуется сохранять конфиденциальность представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена созданной комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия репутационных рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

5. Конфликт интересов между участником закупки и заказчиком

5.1. Предприятие осуществляет закупочную деятельность в соответствии с положениями Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 г. №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

5.2. Под конфликтом интересов между участником закупки и заказчиком в рамках настоящего Положения понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц.

5.3. Под выгодоприобретателями в рамках настоящего Положения понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества.

5.4. В целях исключения возникновения конфликта интересов при осуществлении закупок уполномоченным лицам необходимо принимать меры по проверке участников закупки на возможное наличие конфликта интересов при заключении и исполнении договоров.

5.5. Меры, принимаемые в целях исключения возникновения конфликта интересов, заключаются в сборе и анализе находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах, в том числе сведений, указанных в п. 5.2, 5.3. настоящего Положения.

6. Способы разрешения конфликта интересов.

6.1. В случае если комиссией после проверки установлен факт наличия конфликта интересов, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

6.1.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

6.1.2. 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.

6.1.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

6.1.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

6.1.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

6.1.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

6.1.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

6.1.8. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.

6.1.9. 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.

6.1.10. Комиссией по урегулированию конфликта интересов могут быть предложены иные способы разрешения конфликта интересов.

6.2. 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.

6.3. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, работник может быть применен к дисциплинарной ответственности, либо административной и иной ответственности при наличии в действиях работника соответствующих признаков.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается руководителем Предприятия и вступает в силу с момента его утверждения.

Согласовано:

Юр:

ОК:

Бух:

Гл.инж:

Зам.дир.:

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
г. Магадана «ВОДОКАНАЛ»
(МУП г. Магадана «Водоканал»)

П Р И К А З

От «13» января 2021 г

№ 14/2

Магадан

О назначении ответственного лица

В соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Положения о предотвращении, выявлении и урегулирования конфликта интересов работников МУП г. Магадана «Водоканал», утвержденного 12.01.2021 г. и в целях, выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников МУП г. Магадана «Водоканал»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить заместителя директора по производству Шакирова Д.М. лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
2. При исполнении обязанностей лица, ответственного за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, заместитель директора по производству Шакиров Д.М. руководствуется Положением о предотвращении, выявлении и урегулирования конфликта интересов работников МУП г. Магадана «Водоканал», утвержденным 12.01.2021 г.
3. В случае возникновения конфликта интересов с участием заместителя директора по производству Шакиров Д.М. прием сведений о таком конфликте интересов осуществляется непосредственно директором МУП г. Магадана «Водоканал»
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.А. Попов

ЗД

ОК

Юр

Ознакомлен:

Д.М. Шакиров «14» 01 2021 г.