

к приказу МУП «Теплосеть»

от 15 11 2019 г. № 16/18

## **Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в МУП «Теплосеть»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов в МУП «Теплосеть» (далее - Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учётом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач МУП «Теплосеть».

1.2. Основной задачей деятельности МУП «Теплосеть» по предотвращению и урегулирования 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 (представителя МУП «Теплосеть») влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя МУП «Теплосеть») и правами и законными интересами предприятия, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации предприятия, работником (представителем) которой он является.

1.4. Под личной заинтересованностью работника предприятия понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.5. Работники должны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей её деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе предприятия.

1.6. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего предприятие.

1.7. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений предприятия.

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

1.9. Содержание настоящего Положение доводится до сведения всех работников предприятия под роспись, в том числе при приёме на работу (до подписания трудового договора).

## 2. Основные принципы управления конфликта интересов в МУП «Теплосеть»

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

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МУП «Теплосеть» 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 работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращён) предприятием.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников предприятия.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть доступным первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), которая действует в МУП «Теплосеть» и гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

3.4. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией, действующей в МУП «Теплосеть» с целью оценки серьёзности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.5. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

3.5.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.5.2. 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 должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- увольнение работника из МУП «Теплосеть» по инициативе работника;
- увольнение работника из МУП «Теплосеть» по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

3.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

#### 4. Меры по предотвращению конфликта интересов

##### 4.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение руководством предприятия и работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом предприятия, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры предприятия, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении своей трудовой деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в МУП «Теплосеть» информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов; руководство предприятия и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководство предприятия и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

## 5. Обязанности руководства предприятия и работников по предотвращению конфликта интересов

5.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководство предприятия и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами предприятия;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава предприятия, локальных нормативных актов учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами предприятия;
- исключить возможность вовлечения предприятия, руководство предприятия и работников в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о деятельности предприятия в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества предприятия;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны руководства предприятия и работников.

## 6. Процедура уведомления работодателя о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения

6.1. Работник обязан уведомлять директора МУП «Теплосеть» о каждом случае возникновения у него личной заинтересованности (возможности получения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.2. В уведомлении о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - уведомление) указывается:

- фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление;
- замещаемая должность;
- информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами МУП «Теплосеть» (излагается в свободной форме);
- информация о личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;
- дата подачи уведомления;
- уведомление, поданное работником, подписывается им лично.

6.3. Уведомление оформляется в письменном виде в двух экземплярах:

- первый экземпляр уведомления работник передает директору МУП «Теплосеть» незамедлительно, в случае его отсутствия передает заместителю директора по общим вопросам – председателю Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУП «Теплосеть», как только станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения;
- второй экземпляр уведомления, заверенный секретарем Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУП «Теплосеть», остается у работника в качестве подтверждения факта представления уведомления.

На уведомлении ставится отметка о его поступлении, в котором указываются дата поступления и входящий номер;

- в случае если работник не имеет возможности передать уведомление лично, оно может быть направлено в адрес МУП «Теплосеть» заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

6.4. Уведомление регистрируется в день поступления.

6.5. Регистрация уведомлений производится секретарем Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУП «Теплосеть» в журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, предоставленных работниками предприятия, листы которого должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью директора МУП «Теплосеть» и печатью.

6.6. После регистрации уведомления в журнале регистрации оно передается на рассмотрение Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУП «Теплосеть» не позднее рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления.

## 7. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

7.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется председателем Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУП «Теплосеть».

7.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов директору МУП «Теплосеть» и (или) председателю Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУП «Теплосеть», с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

7.3. Председатель Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МУП «Теплосеть», не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должен выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

8. Ответственность работников МУП «Теплосеть» за несоблюдение настоящего Положения

8.1. 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.

8.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику учреждения 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.

Заместитель директора по общим вопросам



Ю.Г. Тарасов

Начальник отдела кадров



В.С. Бойков