

Муниципальное унитарное предприятие
«Водоканал» г. Йошкар-Олы
муниципального образования
«Город Йошкар-Ола»
(МУП «Водоканал»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МУП «Водоканал»

А.В. Ерепкин

« 27 »

2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников

Муниципального унитарного предприятия «Водоканал»
г. Йошкар-Олы» муниципального образования «Город Йошкар-Ола»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ).

1.2. Положение является внутренним документом Муниципального унитарного предприятия «Водоканал» г. Йошкар-Олы» муниципального образования «Город Йошкар-Ола» (далее – Предприятие, МУП «Водоканал»), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Понятия "конфликт интересов", "личная заинтересованность" используются в значении, которое предусмотрено Федеральным законом 273-ФЗ.

1.4. Действие 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 Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание Положения доводится до сведения всех работников Предприятия. Ознакомление лица, поступающего на работу в МУП «Водоканал», с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 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) Предприятием.

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

3.1. Работники Предприятия обязаны принимать меры по предотвращению конфликта интересов, руководствуясь требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

3.2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

3.2.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.

3.2.3. Сообщать о возникновении личной (прямой или косвенной) заинтересованности. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.2.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.3. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Предприятия или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных локальными нормативными актами Предприятия.

4. Формы выявления конфликта интересов, порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

4.1. Руководителем Предприятия из числа работников назначается лицо, ответственное за раскрытие конфликта интересов, прием сведений о

возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, рассмотрение представленных сведений (далее - лицо, ответственное за противодействие коррупции).

4.2. Выявление конфликта интересов лицом, ответственным за противодействие коррупции, осуществляется в следующих формах:

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

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

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

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

4.4. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов с учетом требований, предъявляемых статьей 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных".

4.5. Поступившая информация должна быть проверена лицом, ответственным за противодействие коррупции, с целью оценки возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

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

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

4.8.2. Добровольный отказ работника Предприятия или его отстранение (постоянное или временное) работодателем от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

4.8.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

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

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

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

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

4.8.8. Увольнение работника с Предприятия по инициативе работника.

4.8.9. Увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4.10. За несоблюдение настоящего Положения работники Предприятия несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до момента утверждения нового локального нормативного акта, регулирующего вопросы, указанные в пункте 1.2. настоящего Положения.

5.2. Внесение изменений и дополнений к настоящему Положению осуществляется в установленном на Предприятии порядке.