Утверждаю

Директор МУП г. Череповца «Электросвет»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. Смирнов

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

Муниципального унитарного предприятия г. Череповца «Электросвет»

**г. Череповец**

**2015 год**

 **1. Общие положения**

1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МУП г. Череповца «Электросвет», далее по тексту организация, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.
4. **Цели и задачи положения о конфликте интересов.**

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

 Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников организации и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой организации.

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

**3.Используемые в положении понятия и определения.**

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

**Личная заинтересованность работника (представителя организации) –** заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (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.

**Положение о конфликте интересов** (далее положение) – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятие в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**4.Круг лиц подпадающих под действие положения.**

 Действие положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

 Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с МУП г. Череповец «Электросвет».

1. **Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов**
	1. ***Конфликт интересов работника*** - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами иных лиц. ***Под конфликтом интересов для работников****,* в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и третьих лиц, способное привести к причинению вреда организации и/или третьим лицам.

5.1.1. Сущность конфликта интересов заключается в противоречии между личным интересом и профессиональной обязанностью.

5.1.2. Применительно к работнику речь идет о ситуациях, когда при осуществлении трудовой деятельности он сталкивается с возможностью получения какой-либо материальной или нематериальной выгоды, получение которой, однако, требует невыполнения или ненадлежащего выполнения его профессиональных обязанностей.

5.1.3. Работникам запрещается использовать производственную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.1.4. Работник обязан сообщить непосредственному руководителю (директору) или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.1.5. Нарушение работником требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Исходя из п.

7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

5.1.6. В случаях возникновения конфликта интересов работника, урегулирование по данному вопросу осуществляется Комиссией по урегулированию споров.

5.1.7. В случаях возникновения конфликта интересов работника, урегулирование по данному вопросу осуществляется Комиссией по противодействию коррупции МУП г. Череповца «Электросвет» в порядке, установленном Положением.

5.1.8. Все работники организации обязаны незамедлительно информировать работодателя обо всех случаях конфликта интересов.

5.1.9. В случае нахождения Работника в командировке, в отпуске, вне рабочего места он обязан информировать работодателя незамедлительно с момента прибытия к месту работы.

5.1.10. Информирование работодателя об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов, осуществляется письменно, путем передачи соответствующего заявления ответственному лицу за реализацию антикоррупционной политики (кабинет бухгалтерии) или путем направления такого заявления по почте. Заявление должно содержать фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего его, описание обстоятельств, при которых стало известно об угрозе возникновения либо о возникшем конфликте интересов.

5.1.11.Уведомление работника  подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).

5.1.12.  Журнал ведется и хранится у ответственного лица за реализацию антикоррупционной политики по форме согласно Приложению № 1 к Положению.

**6. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.**

 В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятие при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

**7.Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

 Работники организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**8. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятие и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

 Для раскрытия конфликта интересов работники организации могут использовать следующие способы:

- 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;

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

Организация принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

 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. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

 В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации 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 организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

 **9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющимся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- заместитель директора;

- начальники отделов и участков;

- специалист отдела кадров (при приеме на работу);

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в организации.

 Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора, который назначает срок ее рассмотрения .

 Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

 Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;

- заместителя директора;

-начальника отдела или участка, в котором работник работает;

- юриста организации.

 Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которой комиссия по противодействию коррупции выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии.

Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанных в настоящем Положении, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

 При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается руководителя Учреждения, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

 Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

 В итоге этой работы комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

 Комиссия также может прийти к выводу, что 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 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника 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 Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

 Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора предприятия. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор МУП г. Череповца «Электросвет» в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

 **10. Ответственность работников организации за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

- За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

 - За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

**11.Заключительные положения**

 Перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском установлен в Приложении №1 Антикоррупционной политики МУП г. Череповца «Электросвет».