

**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в МУП «ЖКХ Тихорецкого района»**

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о конфликте интересов в МУП «ЖКХ Тихорецкого района» (далее – Предприятие) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Предприятия).

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Предприятия вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Предприятии

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 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.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Предприятия. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор Предприятия.

Предприятие берет 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. В итоге этой работы Предприятие 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. Предприятие 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 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;
- 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.

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.

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 Предприятия.

6. Обязанность работодателя по уведомлению государственных и муниципальных органов о приеме работников состоявших на государственной и муниципальной службе

В соответствии с п. 4 ст. 12 Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 03.04.2017г.) "О противодействии коррупции" работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

Главный юрист



В.А. Шевкунова

**План
противодействия коррупции
в МУП «ЖКХ Тихорецкого района»**

№ п/п	Мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок исполнения
1	2	3	4
1.	Осуществление контроля за исполнением плана противодействия коррупции	Ответственное должностное лицо	Постоянно
2.	Разработка, внесение изменений и дополнений в планы противодействия коррупции, обеспечение их утверждения в установленном порядке	Ответственное должностное лицо	Постоянно
3	Мероприятия, направленные на предотвращение и урегулирования конфликта интересов	Ответственное должностное лицо	Постоянно
4	Недопущение составления и подписания неофициальной отчетности, использование поддельных документов	Ответственное должностное лицо	Постоянно
5	Сотрудничество предприятия с правоохранительными органами	Ответственное должностное лицо	Постоянно
6	Мониторинг изменений законодательства в области противодействия коррупции	Ответственное должностное лицо	Постоянно
7	Ознакомление сотрудников предприятия с нормативными документами по антикоррупционной деятельности	Ответственное должностное лицо	Постоянно
8	Реализация антикоррупционных мероприятий, направленных на профилактику и противодействие коррупции, в том числе: 1) размещение на информационных стендах предприятия печатных агитационных материалов антикоррупционной направленности; 2) подготовка и размещение информации о деятельности предприятия на официальном сайте предприятия в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Ответственное должностное лицо	Постоянно
9	Анализ обращений граждан и организаций, в том числе содержащих информацию о коррупционных правонарушениях в предприятии	Ответственное должностное лицо, Уманцев А.В.	ежеквартально

10	Проведение семинаров-совещаний, иных мероприятий с работниками предприятия по вопросам противодействия коррупции, формированию у работников предприятия негативного отношения к дарению подарков в связи с исполнением ими служебных обязанностей, недопущения работниками поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки	Ответственное должностное лицо	ежеквартально
11	Проведение закупок для муниципальных нужд предприятия в соответствии с требованиями Федерального закона "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" от 18.07.2011 N 223-ФЗ	контрактный управляющий Харченко Ю.В.	Постоянно
12	Проведение проверок исполнения положений противодействия коррупции	Ответственное должностное лицо	Постоянно
13	Анализ применения антикоррупционной практики	Ответственное должностное лицо	ежеквартально

Главный юрисконсульт



В.А. Шевкунова