

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МУП ЖКХ «Федотово»  
ВМР  
А.Е. Шеремет  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

### **МУП ЖКХ «Федотово» ВМР**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава предприятия и иных локальных актов предприятия.

1.2. Настоящим Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МУП ЖКХ «Федотово» ВМР, в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3 Действие настоящего положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от занимаемой должности.

#### **2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.**

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в предприятии осуществляется в соответствии с принципами:

- а) приоритетность применения мер по предупреждению коррупции;
- б) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- в) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- г) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;

а) защита работника предприятия от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Предприятия и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

## **1. Обязанности работника Предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

3.1. Работник Предприятия при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Работник Предприятия при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Предприятия или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Предприятия.

## **2. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Предприятия**

4.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

4.2. Порядок уведомления работодателя о конфликте интересов утверждается локальным правовым актом предприятия.

## **3. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в предприятии.**

5.1. Работники предприятия обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Конфликт интересов в предприятии может быть урегулирован следующими способами:

- ограничение доступа работника предприятия к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 предприятия;
- перевод работника предприятия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника предприятия от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника предприятия, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.