



**Государственное унитарное предприятие
Водоканал Ленинградской области
(ГУП «Леноблводоканал»)**

« ____ » _____

24.03.2022

Приказ № 78 _____

Санкт-Петербург

ПРИКАЗ

**«Об утверждении «Положения
о конфликте интересов»
ГУП «Леноблводоканал»**

В целях установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГУП «Леноблводоканал» в ходе выполнения ими должностных обязанностей;

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в ГУП «Леноблводоканал» «Положение о конфликте интересов» согласно Приложению № 1;
2. Руководителям структурных подразделений и начальникам производственных управлений Предприятия при установлении конфликта интересов у Вас или ваших подчиненных, возникающих при выполнении должностных обязанностей, направлять уведомление на имя председателя Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов ГУП «Леноблводоканал».
3. Начальнику службы безопасности Иванову И.А. организовать проведение проверок по всем выявленным фактам сокрытия работниками информации о конфликте интересов с целью личной заинтересованности.
4. Начальнику ОРО Широковой Н.С. ознакомить заинтересованных лиц с настоящим приказом.
5. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на руководителей структурных подразделений и начальников производственных управлений Предприятия.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор



С.С. Морозов

Приложение № 1 к Приказу
от «___» _____ 2022 № ____
«Об утверждении Положения о
конфликте интересов
ГУП «Леноблводоканал»



**Государственное унитарное предприятие
Водоканал Ленинградской области
(ГУП «Леноблводоканал»)**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов**

**г. Санкт-Петербург
2022**

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ПОРЯДОК, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ.....	4
II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	4
III. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
IV. УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ УЧАСТНИК	5
V. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ.....	6
VI. ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В СВЯЗИ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ, РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	6
VII. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	7
VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	8

I. ПОРЯДОК, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГУП «Леноблводоканал» вне зависимости от категории их должности (далее – «работник Предприятия») в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Положение разработано в целях недопущения, предупреждения и разрешения ситуаций, связанных с конфликтами интересов на Предприятии.

3. Основные задачи настоящего Положения:

3.1. Соблюдение высоких стандартов корпоративного управления на принципах открытости и прозрачности;

3.2. Повышение доверия к Предприятию со стороны контрагентов Предприятия;

3.3. Определение наиболее эффективных способов предупреждения и выявления конфликтов интересов, установление механизмов принятия управленческих решений в условиях существующих конфликтов интересов.

4. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на работников Предприятия, так и на лиц, состоящих с ними в близком родстве или свойстве.

II. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Предприятия, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей¹.

Лица, состоящие в близком родстве или свойстве - родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей².

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Предприятия и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми работник Предприятия и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями³.

Комиссия – комиссия по урегулированию конфликта интересов Предприятия, действующая в порядке, установленном Положением о Комиссии по урегулированию конфликта интересов ГУП «Леноблводоканал».

¹ Часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

² Часть 2 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

³ Часть 2 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Работник – лицо, работающее на Предприятии на основании трудового договора.

III. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5. Предупреждение, выявление и урегулирование конфликтов интересов является одним из механизмов защиты имущественных интересов и деловой репутации Предприятия.

6. Работник Предприятия обязан предпринимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликтов интересов в соответствии с настоящим Регламентом.

7. Принципы предупреждения, выявления и урегулирования конфликтов интересов на Предприятии:

7.1. Обязательность раскрытия работниками Предприятия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

7.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

7.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

7.4. Соблюдение баланса интересов всех участников при урегулировании конфликта интересов;

7.5. Применение мер дисциплинарной ответственности к работникам Предприятия в случае выявления несоблюдения требований настоящего Положения.

8. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

8.1. Конституцией Российской Федерации;

8.2. Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

8.3. Методическими рекомендациями по применению организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.);

8.4. Кодексом деловой этики ГУП «Леноблводоканал»;

8.5. Положением об антикоррупционной политике ГУП «Леноблводоканал»;

8.6. Иными локальными нормативными актами Предприятия.

IV. УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ УЧАСТНИКИ

9. Выделяются следующие потенциальные участники возможных конфликтов интересов:

9.1. Работники Предприятия и их члены семьи;

9.2. Контрагенты Предприятия;

9.3. Собственник Предприятия.

10. Конфликт интересов может возникнуть в ходе работы у работника Предприятия, если:

10.1. Работник Предприятия участвует в осуществлении отдельных функций при принятии кадровых решений в отношении лиц, состоящих в близком родстве или свойстве;

10.2. Работник Предприятия и/или лица, состоящие в близком родстве или свойстве, занимают должности в органах управления и/или владеют акциями (долями, паями) контрагента Предприятия;

10.3. Работник Предприятия и/или лица, состоящие в близком родстве или свойстве, заключили трудовой договор, договор гражданско-правового характера с организацией, которая является аффилированной с Предприятием;

10.4. Работник Предприятия на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является Предприятие.

11. Приведенный перечень не является исчерпывающим. Работники Предприятия самостоятельно должны оценивать наличие конфликта интересов и в других, аналогичных по смыслу ситуациях.

V. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

12. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:

12.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

12.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

12.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

12.4. Соблюдение баланса интересов Предприятия и работника Предприятия при урегулировании конфликта интересов.

12.5. Недопустимость преследования работника Предприятия в связи с сообщением им о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

VI. ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В СВЯЗИ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ, РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

13. Действия работников Предприятия в связи с предупреждением, раскрытием и урегулированием конфликта интересов следующие:

13.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов лиц, состоящих с ними в близком родстве или свойстве.

13.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, своевременно принимать меры по предотвращению конфликта интересов.

13.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

13.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VII. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

14. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

14.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

14.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

14.3. Разового раскрытия сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

15. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется на Предприятии в письменном виде путем направления уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов по форме, приведенной в приложении к настоящему Положению, на имя Председателя комиссии по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов, определенного приказом Генерального директора Предприятия.

16. Рассмотрение представленных работниками Предприятия сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально специально создаваемым для этого коллегиальным органом – Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего при выполнении трудовых обязанностей работниками ГУП «Леноблводоканал» (далее – «Комиссия»).

Поступившая информация тщательно проверяется с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

17. По итогам рассмотрения представленных работником Предприятия сведений, Комиссия может прийти к следующему выводу:

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

17.2. Конфликт интересов имеет место.

18. В случае установления конфликта интересов могут использоваться различные способы его разрешения, в том числе:

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

18.2. 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;

18.3. С согласия работника, пересмотр и изменение его функциональных обязанностей;

18.4. Перевод работника, с его согласия, на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

18.5. Добровольная передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

18.6. Добровольный отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

19. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности между Предприятием и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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

21. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены меры ответственности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

22. Все работники Предприятия обязаны ознакомиться с Положением и соблюдать его. За нарушение содержащихся в Положении требований работник может быть привлечен к ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Предприятия.

23. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом Генерального директора Предприятия.

24. Дополнения и изменения в Положение вносятся посредством издания приказа о внесении соответствующих дополнений/изменений либо утверждения приказом Генерального директора Предприятия нового Положения.

25. В случае если отдельные требования Положения войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются требования действующего законодательства. Вопросы, не урегулированные Положением, регулируются законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Предприятия.

Типовая форма уведомления

Председателя комиссии по предотвращению
и урегулированию конфликтов интересов
от

(фамилия, имя, отчество, замещаемая должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении
трудовых обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при
исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к
конфликту интересов.

(нужное подчеркнуть)

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:

Трудовые обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять
личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии
по

(нужное подчеркнуть)

соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта
интересов.

« ___ » _____ 20__ года

(подпись)

(расшифровка)