

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУП г. Нижневартовска -
редакция газеты «Варта»



С.Б. Коновалова

«09» января 2019 года.

**Положение
о конфликте интересов работников
МУП г. Нижневартовска – редакция газеты «Варта»**

I. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников МУП г. Нижневартовска – редакция газеты «Варта» (далее - Положение), разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников МУП г. Нижневартовска – редакция газеты «Варта» (далее - предприятия).

1.2. Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Ознакомление гражданина, поступающего на работу на предприятие, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от занимаемой должности.

1.5. Понятия, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 №273-ФЗ "О противодействии коррупции".

**II. Основные принципы предотвращения и урегулирования
конфликта интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов 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 урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

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

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

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников предприятия должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия

3.1. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме в виде уведомления работника предприятия о возникновении личной заинтересованности при исполнении им трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Уведомление о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения аттестаций на предприятии;
- при возникновении конфликта интересов.

3.3. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.4. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо предприятия, ответственное за противодействие коррупции (далее - ответственное лицо).

3.5. Работник предприятия направляет должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции уведомление по форме согласно приложению к Положению.

3.6. Уведомление рассматривается должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления, и направляется руководителю предприятия.

При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления ответственное лицо имеет право проводить собеседование с работником предприятия, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, а руководитель предприятия может направить в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

3.7. Руководитель предприятия рассматривает представленные сведения, оценивает серьезность возникающих для предприятия рисков, устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов, и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

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

3.8. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Формы урегулирования конфликта интересов:

- 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, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника предприятия от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- увольнение работника предприятия в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.2. По письменной договоренности предприятия и работника предприятия, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования конфликта интересов.

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

V. Обязанности работника предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по выполнению своих трудовых обязанностей работник предприятия 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.