

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в ГУП РК «Крымгазсети»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников ГУП РК «Крымгазсети» (далее - «Предприятие») в ходе исполнения им трудовых обязанностей.

1.2. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

1.3. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Принципы урегулирования конфликта интересов.

2.1 Урегулирование конфликта интересов на Предприятии осуществляется на основе следующих принципов:

обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

соблюдение баланса интересов организации и его работников при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

3. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении
конфликта интересов.

3.1. В случае возникновения или возможного возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник направляет должностному лицу Предприятия, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений уведомление,

составленное на имя начальника Предприятия по форме, согласно приложению № 1 (далее - «уведомление»).

3.2. Уведомление, поступившее ответственному лицу, регистрируется в день поступления в соответствующем журнале регистрации.

3.3. Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику, подавшему уведомление, или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

3.4. Ответственное лицо осуществляет предварительное рассмотрение уведомлений.

3.5. В ходе предварительного рассмотрения уведомлений ответственное лицо имеет право проводить беседы с работником, направившим уведомление, получать в установленном порядке от работника, направившего уведомление, письменные пояснения по изложенным в уведомлении обстоятельствам.

3.6. По результатам предварительного рассмотрения уведомления ответственным лицом подготавливается мотивированное заключение.

3.7. Уведомление, заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомления, представляются директору Предприятия в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления ответственному лицу.

3.8. Уведомление, заключение и другие материалы, представленные директору Предприятия, по его решению могут быть переданы для рассмотрения в комиссию по обеспечению соблюдения лицами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, ограничений, обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (далее - «комиссия»).

3.9. Директор Предприятия по результатам рассмотрения им уведомления принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признать, что работником, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

3.10. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «в» пункта 3.9 настоящего Положения, директор Предприятия применяет к работнику конкретную меру ответственности.

3.11. Комиссия рассматривает уведомления и принимает по ним решения в порядке, установленном приказом Предприятия.

3.12. О результатах рассмотрения уведомления и принятом решении Предприятие не позднее 3 рабочих дней уведомляет Министерство топлива и энергетики Республики Крым и Комитет по противодействию коррупции Республики Крым.

4. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4.1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов директор Предприятия принимает следующие меры:

а) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

б) добровольный отказ работника Предприятия или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным интересам);

- в) пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;
 - г) пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;
 - д) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - е) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - ж) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;
 - з) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
 - и) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.2. Директор Предприятия в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством.