

Муниципальное предприятие муниципального образования
Сланцевское городское поселение «Комбинат коммунальных предприятий»
(МП «ККП»)

ПРИКАЗ

31.01.2020г.

№ 18д

Об утверждении формы
Декларации конфликтов интересов
и порядка проведения проверки
сведений, содержащихся
в Декларации конфликта интересов

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»,

П Р И К А З Ы В А Ю:

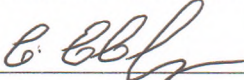
1. Утвердить форму Декларации конфликтов интересов.
2. Утвердить порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов.
3. Специалисту по кадрам Евсеевой Е.В. ознакомить под личную подпись всех сотрудников предприятия с формой Декларации конфликта интересов и порядка проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор предприятия



М.С. Стародубцева

С приказом ознакомлена:

 Е.В. Евсеева

«31» 01 2020 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом МП «ККП»
от 31.02.2020г. № 18д

**Порядок
проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов
Муниципального предприятия муниципального образования Сланцевское городское
поселение «Комбинат коммунальных предприятий»**

Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников Муниципального предприятия муниципального образования Сланцевское городское поселение «Комбинат коммунальных предприятий» (далее – порядок) разработан на основании действующих федеральных законов, иных нормативно – правовых документов Ленинградской области и МП «ККП» о противодействии коррупции.

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 на основании поступления Уведомления (Приложение № 1).

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.

Директор предприятия в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров работников.

Решение комиссии предприятия по урегулированию конфликта интересов работников предприятия при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех работников предприятия и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение комиссии предприятия по урегулированию вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Директор предприятия, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

В итоге этой работы предприятия 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 предприятия;
- увольнение работника из предприятия по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности предприятия 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.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей социальных услуг, родителей (законных представителей), работников предприятия, учитывается мнение выборных органов предприятия. Решение принимается общим собранием работников предприятия;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники предприятия, получатели социальных услуг и родители (законные представители);
- обеспечивается информационная открытость предприятия в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами предприятия.

Работники предприятия обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение данного порядка.

Приложение № 1
к порядку проведения
проверки, сведений,
содержащихся в Декларации
конфликта интересов
работников МП «ККП»

**Уведомление
о факте обращения в целях склонения работника МП «ККП»
к совершению коррупционных правонарушений**

1. _____

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких – либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений)

_____ (дата, место, время, другие условия)

2. _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц)

3. _____
(все известные сведения о физическом (юридическом)лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

4. _____
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению)

_____ (подкуп, угроза, обман ит.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

_____ (Дата)

_____ (Подпись)

_____ (Инициалы и фамилия)