


**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«КОНЦЕССИИ ВОДОСНАБЖЕНИЯ»**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

  
С.О. Шульгин  
« 30 » 04 2019 г.

Введено в действие приказом  
от 30.04.2019 № 186

Нормативный документ

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ  
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«КОНЦЕССИИ ВОДОСНАБЖЕНИЯ»**

Версия 1.0

Волгоград  
2019

## Предисловие

### Сведения о документе

1. Разработано ведущим юрисконсультантом юридического отдела управления правового обеспечения.

2. Введено впервые.

3. Разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной политики от 08.11.2013.

4. Положение размещается на официальном сайте Общества в сети Интернет.

### Журнал изменений

№	Номер версии	Обобщенное описание изменений
1	2	3
1	1.0	Введено впервые
2		

## Оглавление

<b>1. Общие положения</b> .....	<b>4</b>
1.1. Область действия .....	4
1.2. Область распространения на подразделения и должности.....	4
1.3. Владелец нормативного документа .....	4
1.4. Нормативные ссылки .....	4
1.5. Термины и определения .....	4
<b>2. Цели</b> .....	<b>4</b>
2.1. Критерии эффективности.....	4
<b>3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов</b> .....	<b>6</b>

## **1. Общие положения**

### **1.1. Область действия**

Положение о конфликте интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### **1.2. Область распространения на подразделения и должности**

Положения и требования настоящего документа распространяются на всех работников общества с ограниченной ответственностью «Концессии водоснабжения» (далее – Общество) вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций и на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

### **1.3. Владелец нормативного документа**

Начальник службы экономической безопасности, режима и охраны.

### **1.4. Нормативные ссылки**

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Указ Президента Российской Федерации от 19.05.2008 № 815 «О мерах по противодействию коррупции».

Указ Президента Российской Федерации от 08.07.2013 № 613 «Вопросы противодействия коррупции».

Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной политики от 08.11.2013.

Закон Волгоградской области от 13.07.2009 № 1920-ОД «О дополнительных мерах по противодействию коррупции в Волгоградской области».

### **1.5. Термины и определения**

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Общества) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Общества) и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Общества, работником (представителем) которого он является.

**Личная заинтересованность работника (представителя организации)** – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **2. Цели**

Положение о конфликте интересов разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Общества.

### **2.1. Критерии эффективности**

Эффективность работы по управлению конфликтом интересов оценивается по следующим критериям:

– обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

– индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

– конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и

процесса его урегулирования;

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

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

### **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Общества.

3.2. 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.

3.3. 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 начальник службы экономической безопасности, режима и охраны.

3.4. Общество 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 Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Общество 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. Общество 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 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 Общества;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника из организации по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 7.1. части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.6. 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 Общества.

#### **4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.