

121

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОДНЫХ РЕСУРСОВ
(РОСВОДРЕСУРСЫ)

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ВОДОХОЗЯЙСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТРРЕГИОНВОДХОЗ»

ФИЛИАЛ «СУРСКИЙ ГИДРОУЗЕЛ»

Положение
о конфликте интересов
ФИЛИАЛА «СУРСКИЙ
ГИДРОУЗЕЛ»

2020 год

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников филиала «Сурский гидроузел» (далее по тексту филиал) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников филиала и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого филиала.

Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в положении понятия и определения.

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

Положение о конфликте интересов (далее положение) – это внутренний документ филиала, устанавливающий порядок выявления и урегулирования

конфликтов интересов, возникающих у работников филиала в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц подпадающих под действие положения.

Действие положения распространяется на всех работников филиала вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие с филиалом на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в филиале.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в филиале положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для филиала при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов филиала 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) филиалом.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Работники филиала в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами филиала – 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.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником филиала и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Для раскрытия конфликта интересов работники филиала могут использовать следующие способы:

- 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 осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Филиал принимает 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 филиала рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы филиал 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.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения филиал может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника филиала 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с

интересами филиала;

- увольнение работника из филиала по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам филиала.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является:

- начальники отделов;
- специалист по кадрам (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в филиале.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора филиала, который назначает срок ее рассмотрения .

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе :

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции ;
- начальника отдела, в котором работник работает;
- председателя профсоюзного комитета.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора филиала . Решения комиссии носят рекомендательный характер . Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов , если он действительно имеет место , принимает директор филиала в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

8. Ответственность работников филиала за несоблюдение положения о конфликте интересов.

За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной ответственности.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОДНЫХ РЕСУРСОВ
(РОСВОДРЕСУРСЫ)

127

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ВОДОХОЗЯЙСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТРРЕГИОНВОДХОЗ»

ФИЛИАЛ «СУРСКИЙ ГИДРОУЗЕЛ»

**ПЕРЕЧЕНЬ КОНФЛИКТОВ
ИНТЕРЕСОВ
ФИЛИАЛА «СУРСКИЙ ГИДРОУЗЕЛ
с учетом специфики филиала и
возможные пути их недопущения**

2020 год

Раздел I.

Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с личной корыстной заинтересованностью работника филиала «Сурский гидроузел»

В данный перечень включены следующие ситуации:

- участие работника в работе комиссии по размещению заказов или в организации размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд филиала, либо его возможность иным образом, в том числе косвенно, влиять на определение победителя закупки, в случае, если работник, родственники и/или иные лица связаны с лицом, участвующим в закупке (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера), или когда в личных интересах заказывается, например, дорогая мебель и аппаратура, отсутствие которой никак бы не повлияло ни на выполнение прямых обязанностей, ни на «представительский» уровень, например, приема высокопоставленных делегаций;
- участие работника в работе приемочной комиссии, либо его возможность иным образом, в том числе косвенно, влиять на приемку результатов закупки,
- осуществление работником услуг в отношении родственников и/или иных лиц либо граждан и организаций, с которыми связаны работник, родственники и/или иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);
- участие работника в различных заседаниях, комиссиях по разбирательствам в отношении родственников и/или иных лиц либо граждан и организаций, с которыми связаны работник, родственники и/или иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера).

Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с иной личной заинтересованностью работника филиала

В данный перечень включены следующие ситуации:

- членство (участие) в некоммерческих организациях;
- владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций);
- непредставление либо представление неполных сведений о доходах супруга (супруги) и/или несовершеннолетних детей;
- участие в судах по личным спорам;
- участие в составе кадровой службы по приёму на работу в случае, если претендент на должность является родственником и/или иным лицом, либо гражданином, с которым связаны родственники и/или иные лица;
- проверка и контроль деятельности структурных подразделений организаций, в которых работал (планирует работать) работник либо работают его родственники и/или иные лица;
- оказание личного предпочтения организациям, в которых работают родственники и/или иные лица, либо граждане, с которыми связаны родственники и/или иные лица при заключении контрактов;

129

- взаимодействие с коммерческими организациями, сотрудниками или участниками которых являются родственники и/или иные лица либо граждане, с которыми связаны родственники и/или иные лица;

- использование служебного положения для продвижения чьих-то интересов в качестве члена комиссии по закупкам для продвижения «своих» кандидатов (что порождает семейственность и кумовство);

- семейственность, влияющая на исполнение должностных обязанностей, когда близкие родственники работают в одной организации или в структурах имеющее административное подчинение друг другу, в одной сфере деятельности (что может сказываться как протекционизм, который может влиять на результаты проводимых проверочных мероприятий или представлению взаимных предпочтений);

- использование конфиденциальной информации;

- использование ресурсов организации в личных интересах;

- карьеризм, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность.

Раздел II.

Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных полномочий в отношении родственников и/или иных лиц

Ситуация: Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами.

Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников и /или иных лиц является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобной ситуации, например:

- работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по противодействию коррупции, комиссии по трудовым спорам), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение функций филиала в отношении родственников и/или иных лиц влечет конфликт интересов. В частности, если работник является исполнителем услуг, оказание которых одним из заявителей не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом не обладает полномочиями, позволяющими оказывать кому-либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг родственникам и/или иным лицам в большинстве случаев является незначительной.

Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

130
Ситуация: Работник, его родственники и/или иные лица, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом работник осуществляет в отношении последней отдельные функции контроля (экспертизы).

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

При направлении представителю нанимателя уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы работнику следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций контроля в отношении организации, получающей платные услуги, родственники работника уже выполняли оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения работником иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование работником своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

– услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями работника;

– работник непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

При регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация, оказывающая платные услуги, предоставляет организации, получающей платные услуги, напрямую связанные с должностными обязанностями работника, например, консультирует по порядку проведения проверок, проводит работы, необходимые для устранения нарушений, готовит необходимые документы для представления их в государственные органы и т.д. В этом случае работник не только осуществляет отдельные функции контроля (экспертизы) в отношении организации, которая приносит или принесла ему (его родственникам) материальную выгоду, но и, по сути, оценивает результаты собственной работы.

Ситуация: Работник участвует в принятии решения о закупке филиалом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники и/или иные лица.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующей закупке.

131
Представителю нанимателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения закупки, в результате которой у работника есть личная заинтересованность.

Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Ситуация: Работник, его родственники и /или иные лица получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник контроля (экспертизы).

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции контроля (экспертизы), вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции контроля (экспертизы), необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции контроля (экспертизы), рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Установлен запрет работникам получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Ситуация: Работник осуществляет отдельные функции контроля (экспертизы) в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам и /или иным лицам.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

132

Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам и/или иным лицам.

Ситуация: Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

Ситуация: Работник участвует в осуществлении отдельных функций контроля (экспертизы) в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники работника.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники работника.

Ситуация: Работник участвует в осуществлении отдельных функций контроля (экспертизы) в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками и/или иными лицами.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками и/или иными лицами.

Ситуация: Работник, его родственники и/или иные лица участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и

организациями, в отношении которых работник осуществляет отдельные функции контроля (экспертизы).

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с работником, его родственниками и/или иными лицами.

8.7. Конфликт интересов, связанный с явным нарушением работником установленных запретов

Ситуация: Работник использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования:

Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с работой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется в том числе и на использование неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

В связи с этим работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с трудовой деятельностью, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю филиала для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.