

В.И. Мастепаненко «Утверждаю»
И.О. генерального директора АО «Теплосеть»
В.И. Мастепаненко
« 05 » 09 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В АО «ТЕПЛОСЕТЬ»**

1. Назначение и область применения

Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников АО «Теплосеть» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников АО «Теплосеть» (далее общество) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2. Нормативное обеспечение

Настоящее Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности в обществе (далее - Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Сокращения и понятия

3.1. 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 общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации общества, работником (представителем) которой он является.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность, связанная с возможностью получения работником (представителем) 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 общества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4. Общие положения

4.1. Целью положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников общества и

возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Общества.

Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Основными принципами деятельности общества является:

- 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.

4.2 Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в Обществе являются:

- начальники подразделений Общества
- начальник отдела кадров (при приеме на работу);
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Обществе.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Общества необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников общества».

5.2. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам участников отношений.

5.3. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Обществе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Общества, учитывается мнение общего собрания работников общества (конференция), а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительного органа работников;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники общества;
- обеспечивается информационная открытость Общества в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Общества;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях работников;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

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

5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан уведомить руководителя в письменной форме, зарегистрировав обращение у секретаря руководителя в Книге регистрации обращений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

5.6. Руководитель Общества в трёхдневный срок со дня, получения уведомления о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.7. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией по урегулированию споров с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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. Комиссия 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 Общества 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 Общества;
- увольнение работника из Общества 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 Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру у регулирования 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.

5.9. Решение Комиссии общества по урегулированию споров является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.10. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.11. До принятия решения Комиссии по урегулированию споров руководитель Общества в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов.

5.12. Руководитель Общества, 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.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

6.1. Ответственным лицом в Обществе за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Общества.

6.2. Ответственное лицо в Обществе за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о порядке работы в Обществе по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов работника при осуществлении им профессиональной деятельности; утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии Общества по урегулированию споров;

- организует контроль за состоянием работы в Обществе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все работники Общества несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Начальник ЮО



Т.Н. Лычагина