



Тюменская область
Тюменское муниципальное унитарное предприятие
«ТЮМЕНСКИЕ ТЕПЛОВЫЕ СЕТИ»

ПРИКАЗ

№ 16/1

«14» 03 2016

Об утверждении

«Порядка осуществления информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов, и урегулирования выявленного конфликта интересов в Тюменском муниципальном унитарном предприятии «Тюменские тепловые сети»

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Тюменской области от 25.02.2009 года № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области»; Распоряжение Правительства Тюменской области от 23.04.2012 г. № 635-рп «Об утверждении целевой региональной программы (плана) противодействия коррупции на 2012 - 2015 годы и типового плана противодействия коррупции органа местного самоуправления», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013, в целях принятия мер по предупреждению коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Порядок осуществления информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов, и урегулирования выявленного конфликта интересов в ТМУП «ТТС» (далее - Порядок).

2. Начальнику отдела кадровой политики и общего делопроизводства Будкиной С.В.:

- ознакомить всех работников ТМУП «ТТС» о принятом Порядке под роспись;
- организовать ознакомление с Порядком работников, принимаемых в ТМУП «ТТС», под роспись.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

П.В. Пантюшкин

Утверждено
Приказом генерального директора
ТМУП «ТТС»
№ 16/1 от « 14 » 03 20 16

**Порядок
осуществления информирования работниками работодателя о
возникновении конфликта интересов, и урегулирования
выявленного конфликта интересов в
Тюменском муниципальном унитарном предприятии
«Тюменские тепловые сети»**

Настоящий Порядок разработан на основании Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», указ Президента РФ от 11.04.2014 № 226 «Об утверждении Национального плана противодействия коррупции на 2014 -2015 годы», Закона Тюменской области от 25.02.2009 года № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области»; Распоряжение Правительства Тюменской области от 23.04.2012 г. № 635-рп «Об утверждении целевой региональной программы (плана) противодействия коррупции на 2012 - 2015 годы и типового плана противодействия коррупции органа местного самоуправления», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами ТМУП «ГТС»
2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.
3. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, в целях чего обязан в письменной форме уведомить руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
4. В уведомлении указывается:
 - а) фамилия, имя, отчество работника, направившего уведомление;
 - б) замещаемая должность;
 - в) информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ТМУП «ГТС» (излагается в свободной форме);
 - г) информация о личной заинтересованности работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного

- имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;
- д) дата подачи уведомления.
5. Уведомление, поданное работником, подписывается им лично.
 6. Регистрация уведомлений осуществляется в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов (далее – журнал) должностным лицом ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в ТМУП «ТТС»
 7. На уведомлении ставится отметка о его поступлении руководителю с указанием даты и регистрационного номера по журналу. На копии уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения уведомления.
 8. Руководитель в целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов вправе изменить должностное или служебное положение работника, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей.
 9. Руководитель рассматривает вопрос о несоблюдении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, по итогам чего принимает одно из следующих решений:
 - а) установить, что работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;
 - б) установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов.В этом случае руководитель указывает работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, либо применяет к работнику конкретную меру ответственности.

Процедура защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности ТМУП «ТТС»

Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности предприятия, от формальных и неформальных санкций – совокупность мер по обеспечению их защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

Формальные санкции в контексте данного Положения – это меры дисциплинарного взыскания (необоснованное объявление замечания, выговора, увольнение по инициативе работодателя) и административного воздействия (необоснованная невыплата премии, привлечение к материальной ответственности) на работника, применяемые к нему, в связи с сообщением им о коррупционных правонарушениях.

Неформальные санкции в контексте данного Положения – это оскорбительный тон, сквернословие, ругань, демонстративное игнорирование работника и т.д., применяемые к нему в связи с сообщением им о коррупционных правонарушениях.

Непосредственный руководитель, вышестоящий руководитель, руководитель предприятия принимают меры для максимального ограждения работника, сообщившего о коррупционном правонарушении, от формальных и неформальных санкций, не допускают разглашения сведений об информаторе и обстоятельствах проведения проверки.

Начальник отдела кадровой
политики и общего
делопроизводства

 Рудкина С.В.