

«УТВЕРЖДАЮ»
Генеральный директор
АО «МосводоканалНИИпроект»
М.А. Степанов



(подпись руководителя и оттиск печати
организации)

От «__» _____ ДЕК 2015 _____ Г.
(дата утверждения)

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
АО «МосводоканалНИИпроект»

Москва
2015 г.

1. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. 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.

7.2. Обществом декларируется:

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

7.3. Действие положения распространяется на всех Работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

7.4. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Общества.

7.5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность Работника влияет или может повлиять на исполнение им своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и интересами, задачами Общества или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда интересам Общества. К таким относятся, в том числе занятие ранее государственной должности и аффилированность Работника, его родственников и доверенных лиц к контрагентам Общества, а также иная личная заинтересованность.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. Основные обязанности Работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- 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.

2.2. В Обществе устанавливаются виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу, включающие в себя информирование работодателя о занятии ранее государственной должности, наличие аффилированности Работника, его родственников и доверенных лиц к контрагентам Общества;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность, в случае возникновения такого конфликта;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- при возникновении конфликта интересов, Работником заполняется «Декларация о конфликте интересов».

3. МЕРЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. В Обществе предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.2. Поступившая информация проверяется непосредственным руководителем Работника, с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. При необходимости данная информация направляется в комиссию по противодействию коррупции Общества.

3.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются различные способы их разрешения:

- ограничение доступа Работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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;
- передача Работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ Работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение Работника из Общества по личной инициативе.

3.4. Ситуация, сведения о которой были предоставлены Работником, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.