

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ  
«КОМФОРТ»  
ПРИКАЗ № 7**

г. Каменск-Шахтинский Ростовской области

«23» апреля 2018 г.

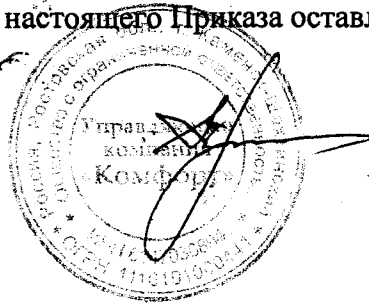
**О приведении «Положения о конфликте интересов в ООО УК «Комфорт»»  
в соответствие с требованиями ФЗ от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии  
коррупции»**

В целях приведения действующей редакции «Положения о конфликте интересов в ООО УК «Комфорт» в соответствие с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить новую редакцию «Положения о конфликте интересов в ООО УК «Комфорт» согласно Приложению.
2. Довести настоящий Приказ до сведения персонала ООО УК «Комфорт».
3. Разместить настоящий Приказ на сайте ООО УК «Комфорт».
4. Приказ вступает в силу со дня подписания.
5. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор  
ООО УК «Комфорт»

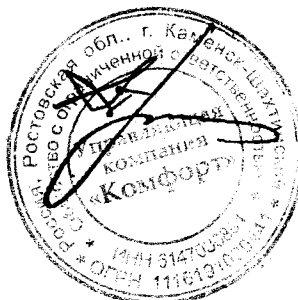


К.Д. Первунин

С Приказом ознакомлены:

|                    |  |               |        |        |      |
|--------------------|--|---------------|--------|--------|------|
| Гл. инженер        |  | Стариков Н.В  | « 23 » | апреля | 2018 |
| Гл. бухгалтер      |  | Писаных В.Г   | « 23 » | апреля | 2018 |
| Юрист              |  | Маринцева А.Д | « 23 » | апреля | 2018 |
| Начальник ПТО      |  | Юников А.А    | «    » |        | 2018 |
| Секретарь-референт |  | Куваева Н.С   | « 23 » | апреля | 2018 |
| Экономист          |  | Антипова Е.С  | « 23 » | апреля | 2018 |

**КОПИЯ  
ВЕРНА**





Приложение №1  
к Приказу № 7 от «23» апреля 2018 г. об  
утверждении «Положения о конфликте  
интересов в ООО УК «Комфорт»

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
в ООО УК «Комфорт»  
(новая редакция)**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников предприятия является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

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

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 предприятия), замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**Личная заинтересованность работника (представителя предприятия)** – заинтересованность работника (представителя предприятия), связанная с возможностью получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Положение о конфликте интересов (далее положение)** – это внутренний документ предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

**3. Круг лиц, подпадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение, **также** физические лица, сотрудничающие с предприятием.

КОПИЯ  
ВЕРНА



#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в предприятия**

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

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

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

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами предприятия – 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.
- передать принадлежащие работнику доли (паи) в уставном капитале предприятия в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством, в целях предотвращения конфликта интересов.

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

Для раскрытия конфликта интересов работники предприятия 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.

Предприятие 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 предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы предприятие 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 предприятие может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника предприятия 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 предприятия;
- увольнение работника из предприятия 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 предприятия 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 предприятия.

**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:**

- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении (директор);
- заместитель директора;
- начальник (инспектор) отдела кадров.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора предприятия, 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;
- заместителя директора,
- начальника (инспектора) отдела кадров.

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 предприятия.

Решения комиссии носят рекомендательный характер.

Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор предприятия в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

#### **8. Ответственность работников предприятия за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

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

- За предоставление заведомо недостоверной информации (в том числе составления неофициальной и/или недостоверной отчетности, использования поддельных документов и т.д.) в целях сокрытия сведений о конфликте интересов работник может быть привлечен к административной и иной ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ;

- За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним расторгается по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.