

Правила
запобігання конфлікту інтересів посадових осіб, керівників
усіх рівнів АТ «Миколаївобленерго» при здійсненні
посадових обов'язків та повноважень

1. Загальні положення

1.1. Ці Правила запобігання конфлікту інтересів посадових осіб, керівників усіх рівнів АТ «Миколаївобленерго» (далі – Товариство, Оператор) при здійсненні посадових обов'язків та повноважень (далі - Правила) розроблені відповідно до чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про ринок електричної енергії», «Про запобігання корупції», постанови НКРЕКП від 27.12.2017 № 1406 «Про затвердження Порядку складання, подання, погодження, оприлюднення програми відповідності оператора системи розподілу, звіту про її виконання та погодження уповноваженої особи з питань відповідності».

1.2. Ці Правила визначають політику АТ «Миколаївобленерго» щодо визначення, виявлення, механізму запобігання, розкриття потенційного або реального конфлікту інтересів і визначають шляхи врегулювання конфлікту інтересів під час здійснення посадовими особами, керівниками усіх рівнів Оператора (далі – працівники) при здійсненні посадових обов'язків та повноважень.

1.3. Правилами визначено порядок обов'язкового повідомлення керівництва Оператора та уповноваженої особи з питань відповідності (надалі – Уповноважений) про існування або можливості виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів та порядок врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів (у тому числі припинення трудового договору (контракту) або інших відносин Оператора з посадовою особою, керівником будь-якого рівня, у якого виник реальний або потенційний конфлікт інтересів, у разі неможливості або небажання цієї особи врегулювати наявний або потенційний конфлікт інтересів).

1.4. Терміни, які вживаються в цих Правилах:

1.4.1. потенційний конфлікт інтересів - наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

1.4.2. реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

1.4.3. приватний інтерес - будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;

1.4.4. близькі особи - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, впікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта;

1.4.5. пряме підпорядкування - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу (обрання за конкурсом), звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

1.5. Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або не вчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

1.6. Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи працівника Оператора з її повноваженнями.

1.7. Приховування працівником Товариства наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення трудової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів.

1.8. Суб'єктами, на яких поширюється дія цих Правил є: члени Наглядової ради Товариства, члени колегіального Виконавчого органу Товариства (Дирекції), головний бухгалтер Товариства, заступник генерального директора з охорони праці та пожежної безпеки, директори за напрямками діяльності, директори округів і їх заступники, керівники філій, головні інженери філій, менеджери філій, керівники структурних підрозділів Товариства і їх заступники, радники, помічники генерального директора, уповноважена з антикорупційної діяльності, уповноважена особа з питань відповідності.

1.9. Усі працівники Товариства при виконанні своїх посадових обов'язків, мають запобігати та не допускати конфлікту інтересів і негайно повідомляти свого безпосереднього керівника про обставини, що можуть вплинути на належне виконання власних посадових обов'язків.

2. Запобігання виявлення, розкриття потенційного або реального конфлікту інтересів

2.1. З метою запобігання, виявлення, розкриття потенційного або реального конфлікту інтересів, суб'єкти, на яких поширюється дія цих Правил зобов'язані:

2.1.1. вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

2.1.2. письмово, шляхом власноручної заяви, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника та/або Уповноваженого, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника – Наглядову раду Товариства та Уповноваженого;

2.1.3. не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

2.1.4. вживати заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2.1.5. член колегіального органу Оператора, у разі виникнення у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а його заява про конфлікт інтересів заноситься в протокол засідання колегіального органу.

2.2. Працівники Товариства не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

2.3. У разі існування у працівника, на якого поширюється дія цих Правил, сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів, він зобов'язаний звернутися за роз'ясненнями до безпосереднього керівника та/або Уповноваженого. У разі якщо працівник не отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він діє відповідно до вимог, передбачених цими Правилами.

2.4. Якщо працівник отримав підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, він звільняється від відповідальності, якщо у діях щодо яких він звертався за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

2.5. Якщо будь-якому працівнику Товариства стало відомо про наявність

конфлікту інтересів у посадових осіб, керівників усіх рівнів АТ «Миколаївобленерго» при здійсненні посадових обов'язків та повноважень, йому необхідно у строк та спосіб, які визначені п.п. 2.1.2. п. 2.1. р.2 цих Правил, повідомити про це свого безпосереднього керівника та/або Уповноваженого із зазначенням обставин, при яких працівник дізнався про наявність конфлікту інтересів.

2.6. З метою запобігання виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів, працівники Товариства, що зазначені у п. 1.8. р. 1 цих Правил, зобов'язані підписати Застереження стосовно виконання персоналом АТ «Миколаївобленерго» Програми відповідності оператора системи розподілу, форма якого затверджена у додатку №1 до наказу Товариства від 20.12.2018 №1097 «Про затвердження форми застереження, стосовно виконання персоналом АТ «Миколаївобленерго» Програми відповідності та порядку його підписання».

3. Алгоритм дій працівника у зв'язку із виникненням у неї конфлікту інтересів

3.1. Працівники Товариства зобов'язані:

3.1.1. не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомити про це свого безпосереднього керівника та/або Уповноваженого;

3.1.2. не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

3.2. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у керівника Товариства він письмово повідомляє про це Уповноваженого з антикорупційної діяльності АТ «Миколаївобленерго» та Наглядову раду Товариства.

3.3. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у Уповноваженого він письмово повідомляє про це керівника Товариства.

4. Алгоритм дій керівника та уповноваженого з питань відповідності у зв'язку із виникненням конфлікту інтересів

4.1. Безпосередній керівник працівника:

4.1.1. невідкладно повідомляє Уповноваженого щодо виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів;

4.1.2. протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглому йому працівника реального чи потенційного конфлікту

інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє Уповноваженого та працівника;

4.1.3. вживає передбачені цими Правилами заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

4.2. Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглого йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених цими Правилами заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглого йому працівника без здійснення нею відповідного повідомлення).

4.3. Уповноважений у випадку одержання від працівника повідомлення про наявність у реального або потенційного конфлікту інтересів упродовж одного робочого дня роз'яснює такому працівнику порядок його дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

4.4. Після отримання рішення керівника, працівник діє у суворій відповідності до визначеного керівником способу врегулювання конфлікту інтересів або ж роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

5. Заходи врегулювання конфлікту інтересів

5.1. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

5.1.1. усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;

5.1.2. встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;

5.1.3. обмеження у доступі працівника до певної інформації;

5.1.4. перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;

5.1.5. переведення працівника на іншу посаду;

5.1.6. звільнення працівника, припинення трудового договору (контракту) або інших відносин Товариства з посадовою особою, керівником будь-якого рівня, у якого виник реальний або потенційний конфлікт інтересів, у разі неможливості або небажання цієї особи врегулювати наявний або потенційний конфлікт інтересів.

5.2. Кожен із цих заходів обирається в залежності від наступних умов:

5.2.1. виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);

5.2.2. характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);

5.2.3. суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу Оператора);

5.2.4. наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;

5.2.5. наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

5.3. Порядок застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів та його особливості для різних категорій працівників Товариства встановлюються Уповноваженим.

5.4. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівника Товариства приймається Наглядовою радою Товариства.

5.5. Працівник, у якого виник реальний або потенційний конфлікт інтересів, може самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з надання підтверджуючих це документів Уповноваженому або безпосередньому керівнику. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

6. Заключні положення

6.1. За порушення посадовими особами, керівниками усіх рівнів та працівниками АТ «Миколаївобленерго» цих Правил винні особи можуть бути притягнені до дисциплінарної відповідальності в порядку, передбаченому чинним законодавством.

6.2. Правила запобігання конфлікту інтересів посадових осіб, керівників усіх рівнів АТ «Миколаївобленерго» при здійсненні посадових обов'язків та повноважень є обов'язковими до виконання всіма працівниками та посадовими особами Оператора.

Генеральний директор
АТ «Миколаївобленерго»



О.П. Сивак