

ОАО «Мозырьпромстрой»
ПОЛОЖЕНИЕ

№ _____
г. Мозырь

УТВЕРЖДАЮ
Первый заместитель генерального
директора ОАО «Мозырьпромстрой»
А.И. Гарист
« ____ » _____ 2020 г.

Об урегулировании конфликта интересов

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и организацией ОАО «Мозырьпромстрой» (далее – Общество), возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действия настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Общества и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Общества.

4. Под личной заинтересованностью работника Общества понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении своих трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов;
- 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.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности для работников Общества, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и Обществом предусматриваются следующие мероприятия:

- совершенствование организационно-кадровой структуры Общества (ее обособленных и структурных подразделений) в целях исключения совместной работы лиц, состоящих в браке или находящихся в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если данная работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из этих лиц другому;

- уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников Общества;

- установление эффективной системы контроля за исполнением работниками Общества своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

- проведение Обществом просветительской и идеологической работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, причинах их возникновения, порядке их предотвращения и урегулирования;

8. С целью профилактики конфликта интересов работники Общества не вправе:

- оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности с использованием служебного положения;

- выполнять иные оплачиваемые работы, не связанные с исполнением своих трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской (в части реализации содержания образовательных программ), научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), если иное не установлено законодательством Республики Беларусь;

- участвовать лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь;

- принимать имущество (подарки), за исключением сувениров, вручаемых при проведении протокольных и иных официальных

мероприятий, или получать другую выгоду для себя или для третьих лиц в виде работы, услуги в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- использовать в личных, групповых и иных внеслужебных интересах информацию, содержащую сведения, составляющие охраняемую законом тайну, полученную при исполнении своих трудовых обязанностей;

- использовать во внеслужебных целях средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество Общества.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, начальников структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции.

11. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников Общества могут быть получены:

- от самих работников, руководителей их структурных подразделений;

- из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;

- в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работников Общества и выполняемых им трудовых обязанностях;

- из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель Общества.

13. Работники Общества самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (начальника структурного подразделения, заместителя руководителя Общества и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, работники отдела кадров при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя Общества о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта

интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов доводит докладной запиской до сведения руководителя Общества о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника Общества и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. Руководитель Общества при получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов принимает незамедлительное решение о его предотвращении (урегулировании), либо при необходимости организует проведение дополнительной проверки.

Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок от момента получения материалов.

17. Общества берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведения и урегулирования конфликта интересов.

18. По результатам проверки поступившей информации выносятся решения является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

ГЛАВА 4 ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

19. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель Общества.

20. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его урегулирования:

- вручение работнику письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- отстранение работника от совершения действий по работе, вызывающих или способных вызвать у него конфликт интересов (исключение работника из состава комиссии или рабочей группы; запрет работнику принимать участие в голосовании при сохранении права на участие в обсуждении; ограничение доступа к определенным сведениям на период урегулирования конфликта интересов и иные);
- перевод работника в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность;
- пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнение по соглашению сторон, если конфликт интересов носит постоянный и неустранимый характер;
- использование иных способов разрешения конфликта.

21. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

22. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель Общества принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заместитель генерального директора
по идеологической работе – начальник
отдела социального развития

Д.А.Крупа