

Могилевское городское
коммунальное унитарное
предприятие «Специализированный
комбинат обслуживания населения»

ПОЛОЖЕНИЕ

г. Могилев

УТВЕРЖДАЮ

Приказ директора Могилевского
городского коммунального
унитарного предприятия
«Специализированный комбинат
обслуживания населения»

16.03.2022 № 19

**Об урегулировании конфликта
интересов работников Могилевского
городского коммунального унитарного
предприятия «Специализированный
комбинат обслуживания населения»**

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Могилевского городского коммунального унитарного предприятия «Специализированный комбинат обслуживания населения» (далее – Предприятие) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Предприятия и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Предприятием 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 Предприятия.

4. Под личной заинтересованностью работника Предприятия понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных 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 Предприятия положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

конфиденциальность информации о конфликте интересов, а также о личных интересах работника;

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;

недопустимость привлечения работника к ответственности в связи с раскрытием информации о конфликте интересов, если соответствующая информация была своевременно раскрыта работником, конфликт интересов предотвращен или урегулирован Предприятием и не повлек причинение вреда имущественным и неимущественным интересам Предприятия.

6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Предприятия.

ГЛАВА 2

ОБЯЗАННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

7. Должностные лица Предприятия обязаны:

при исполнении своих должностных обязанностей соблюдать требования законодательства Республики Беларусь, локальных правовых актов Предприятия, в том числе данного Положения, а также обязанности, предусмотренные трудовыми договорами (контрактами);

при принятии решений, участии в принятии решений и совершении других действий по работе руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов и личных интересов своих близких родственников или свойственников и иных лиц;

принимать все возможные меры по недопущению возникновения потенциального и реального конфликта интересов;

раскрывать информацию о потенциальном и реальном конфликте интересов в порядке, установленном Положением;

содействовать руководству Общества в предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

ГЛАВА 3 МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

9. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и Предприятием предусматриваются следующие мероприятия:

совершенствование организационно-кадровой структуры Предприятия (его 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 Предприятия;

ротация кадров;

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

проведение разъяснительной работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, их возникновении, порядке их предотвращения и урегулирования, которая проводится работниками отдела организационно-кадровой работы Предприятия при принятии на работу, заключении гражданско-правовых договоров;

10. Меры общей профилактики конфликта интересов реализуются отделом организационно-кадровой работы и другими структурными подразделениями Предприятия, а также конкретными работниками по поручению руководства Предприятия, положениями о соответствующих структурных подразделениях, должностными инструкциями работников, иными локальными актами Предприятия.

11. С целью профилактики конфликта интересов работники Предприятия 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 трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, 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 коммерческую, банковскую или иную охраняемую законом тайну, полученную при исполнении трудовых обязанностей;

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

12. Работники обязаны руководствоваться интересами Предприятия 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 4

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ, ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

13. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, начальников структурных подразделений, работников отдела организационно-кадровой работы. Вопросы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также внесение соответствующих предложений директору Предприятия рассматривать на заседании Комиссии по противодействию коррупции.

14. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников Предприятия 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 работника Предприятия и выполняемых им трудовых обязанностях;

из других источников.

15. Координация деятельности по выявлению конфликта интересов осуществляет директор Предприятия.

16. Работники Предприятия 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 директора Предприятия и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

17. Руководители структурных подразделений, председатель Комиссии по противодействию коррупции, работники отдела организационно-кадровой работы при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют директора Предприятия 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.

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

19. Директор Предприятия 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.

20. По результатам проверки поступившей информации выносится решение, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

21. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

ГЛАВА 5 ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

22. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор Предприятия.

23. Соккрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие должностным лицом информации о конфликте интересов:

может являться основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда интересам Предприятия;

может приниматься во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.

24. По решению директора Предприятия руководитель структурного подразделения, не принявший меры по урегулированию конфликта интересов, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или к нему могут быть применены иные меры воздействия в зависимости от тяжести последствий неурегулирования конфликта интересов для Общества в соответствии с действующим законодательством.

25. 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 могущих вызвать у него конфликт интересов (исключение работника из состава комиссии или рабочей группы; ограничение доступа к определенным сведениям на период урегулирования конфликта интересов и т.п.);

отстранение работника от принятия единоличных решений, связанных с конфликтом интересов;

отстранение работника от подготовки и согласования (визирования) проекта документа, связанного с конфликтом интересов;

отстранение работника от дачи индивидуальных (вне рамок коллегиальных структур) заключений по вопросам, связанным с конфликтом интересов;

перевод работника в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой

вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;

переподчинение работника, который в силу занимаемой должности находится в непосредственной подчиненности или подконтрольности своего супруга (супруги), близкого родственника или свойственника, другому должностному лицу;

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 Предприятия (отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы, вернуть дарителю подарки, полученные в связи с исполнением трудовых обязанностей; воздерживаться от получения подарков от подчиненных работников, за исключением символических подарков, и др.);

увольнение по соглашению сторон, если конфликт интересов носит постоянный и неустранимый характер;

использование иных способов разрешения конфликта.

26. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов он подлежит перемещению на иную должность (при наличии таковой), устраняющую действие конфликта интересов, или же подлежит увольнению в соответствии с трудовым законодательством.

27. При принятии решения о выборе способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов в каждой конкретной ситуации необходимо учитывать нравственные качества работника (принципиальность, надежность, обязательность и др.), а также:

наличие у должностного лица реальной возможности повлиять на конкретное решение, связанное с его личным интересом;

характер последствий, которые могут наступить для Предприятия при непринятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

28. При выборе конкретного способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов преимущество отдается такому способу, который наименьшим образом затрагивает законные интересы Предприятия и работника.

29. Если потенциальный или реальный конфликт интересов является незначительным и не способен повлечь какие-либо негативные последствия для Предприятия, меры по предотвращению или урегулирования такого конфликта интересов могут не приниматься.

ГЛАВА 6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

30. Настоящее Положение утверждается директором Предприятия и вступает в силу с момента его утверждения.

31. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается директором Предприятия по согласованию с комиссией по противодействию коррупции.