

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
ОАО «Торфобрикетный завод
«Гатча-Осовский»
от 31.12.2021г. № 313

ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов
между работниками и ОАО «Торфобрикетный завод «Гатча-Осовский»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь по борьбе с коррупцией, Уставом ОАО «Торфобрикетный завод «Гатча-Осовский» (далее – Общество), локальными нормативными правовыми актами Общества и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками возникающего у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у государственных должностных лиц Общества (далее - работника, должностного лица) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на должностных лиц предприятия – государственных должностных лиц. Где государственное должностное лицо ОАО «Торфобрикетный завод «Гатча-Осовский» - работник ОАО «Торфобрикетный завод «Гатча-Осовский», который постоянно или временно, либо по специальному полномочию занимает на предприятии должность, связанную с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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;

недопустимость привлечения должностного лица к ответственности в связи с раскрытием информации о конфликте интересов, если соответствующая информация была своевременно раскрыта должностным лицом, конфликт интересов предотвращен или урегулирован Обществом и не повлек причинение вреда имущественным и неимущественным интересам общества.

1. 7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех должностных лиц Общества под подпись в журнале, форма которого содержится в Приложении №1 к Положению.

ГЛАВА 2

ОБЯЗАННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОАО «ТОРФОБРИКЕТНЫЙ ЗАВОД «ГАТЧА-ОСОВСКИЙ» В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2. Должностные лица Общества обязаны:

- при исполнении своих трудовых обязанностей соблюдать требования законодательства, локальных нормативных и ненормативных правовых актов Общества, в том числе Положения, а также требования своих трудовых договоров (контрактов);

- при принятии решений, участии в принятии решений и совершении других действий по работе руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов и личных интересов своих близких;

- 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

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

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

- совершенствование организационно-кадровой структуры Общества (его 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;

- ротация кадров;

- 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, которая проводится специалистом кадров Общества, комиссией по противодействию коррупции при принятии на работу, а также в период работы работников Общества;

- вручение должностным лицам под роспись памяток об основных требованиях антикоррупционного законодательства;

- ознакомление должностных лиц под подпись с Положением;

- ведение системы обязательного учета подарков, получаемых работниками Общества в связи с исполнением своих трудовых обязанностей;

3.2. Меры общей профилактики конфликта интересов реализуются специалистом по кадрам, а также конкретными работниками по поручению руководства Общества, положениями о соответствующих службах, должностными инструкциями работников, иными локальными нормативными и ненормативными актами Общества.

3.3. 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, 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.

ГЛАВА 4

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

4. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на должностных лиц - участников конфликтов, заместителя директора, руководителей структурных подразделений, работника кадровой службы, комиссию по профилактике коррупционных правонарушений.

4.1. 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;

работника Общества и выполняемых им трудовых обязанностях;
из других источников.

Комиссия по противодействию коррупции осуществляет координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов.

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

4.3. Руководители структурных подразделений, заместитель директора, специалист по кадрам 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.

4.4. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов:

- регистрирует полученную докладную записку в Журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (форма журнала в Приложении №2 к Положению), находящемся у секретаря комиссии по противодействию коррупции, в установленном порядке;

- доводит докладной запиской до сведения директора о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов;

4.5. Директор Общества при получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов принимает незамедлительное решение о его предотвращении (урегулировании) либо при необходимости организует проведение дополнительной проверки в комиссию по противодействию коррупции.

4.6. Комиссия по предотвращению коррупции в трехдневный срок проводит необходимые проверочные мероприятия, после чего направляет материал со своими рекомендациями на имя директора.

4.7. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

ГЛАВА 5

ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор Общества.

5.1. Директор, не принявший меры по урегулированию конфликта интересов, по предложению генерального директора, заместителей директора ГПО «Белтопгаз» может быть Наблюдательным Советом привлечен к дисциплинарной ответственности или к нему могут быть применены иные меры воздействия в зависимости от

тяжести последствий не урегулирования конфликта интересов для Общества в соответствии с действующим законодательством.

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

- является основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам Общества;

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

5.3. 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 должностного лица 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 т.п.);

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

- отстранение должностного лица от дачи индивидуальных 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 конфликт интересов, на другую равнозначную должность;

- переподчинение работника, который в силу занимаемой должности находится в непосредственно 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 Общества;

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

- использование иных способов решения конфликта.

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

5.5. Перечень способов предотвращения и урегулирования конфликта интересов, приведенный в Приложении №2, не является исчерпывающим.

5.6. при принятии решения о выборе способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов в каждой конкретной ситуации необходимо учитывать нравственные качества должностного лица (преданность делу, принципиальность, надежность, обязательность и др.), а также:

- степень возможного влияния личного интереса на решения и иные действия должностного лица по работе (например, с учетом характера взаимоотношений должностного лица с близкими родственниками или собственниками; размера доли участия должностного лица в уставном фонде коммерческой организации; стоимости подарков, полученных должностным лицом в связи с исполнением трудовых обязанностей, регулярность их получения и т.д.);

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

- характер последствий, которые могут наступить для Общества при неприятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.7. При выборе конкретного способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов преимущественно отдается такому способу, который наименьшим образом затрагивает законные интересы Общества и должностного лица.

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

ГЛАВА 6

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение утверждается директором Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

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

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Юрисконсульт



Е.П. Ждан