

ОАО «Белстройматериалы»

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 27.02.2020 № 19

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И ОАО «БЕЛСТРОЙМАТЕРИАЛЫ»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов между работниками и ОАО «Белстройматериалы» (далее - Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» (далее - Закон «О борьбе с коррупцией»), Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК), Устава ОАО «БЕЛСТРОЙМАТЕРИАЛЫ» (далее - Общество), локальными нормативными правовыми актами Общества.

1.2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у всех работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

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 должностных 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;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Общества.

ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

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

2.2.1. Совершенствование организационно-кадровой работы Общества 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.

2.2.2. Уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников Организации.

2.2.3. Установление эффективной системы контроля за исполнением работниками Общества своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений.

2.2.4. Проведение разъяснительной работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, их возникновении, порядке их предотвращения и урегулирования, которая проводится ведущим специалистом по кадрам Общества, Комиссией по противодействию коррупции при принятии на работу, а также в период работы работников Общества.

2.2.5. Ведение системы обязательного учета подарков, получаемых работниками Общества в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

2.3. 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;

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 или иную охраняемую законом тайну, полученную при исполнении трудовых обязанностей;

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

осуществлять иную деятельность, противоречащую требованиям, установленным Законом Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией».

2.4. 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 СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ. ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников - участников конфликтов, начальников структурных подразделений, ведущего специалиста по кадрам, Комиссию по противодействию коррупции.

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

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

3.4. 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.

3.5. Руководители структурных подразделений, председатель Комиссии по противодействию коррупции, ведущий специалист по кадрам при выявлении наличия признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют высшее руководство 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.

3.6. Непосредственный руководитель работника по 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, находящемся у секретаря Комиссии по противодействию коррупции, в установленном порядке;

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.

3.7. Руководитель Общества по получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов принимает незамедлительное решение о его предотвращении (урегулировании), либо при необходимости направляет материал для проведения дополнительной проверки в Комиссию по противодействию коррупции.

3.8. Комиссия по противодействию коррупции в срок не превышающий трех рабочих дней проводит необходимые проверочные мероприятия, после чего направляет материал со своими рекомендациями на имя руководителя Общества.

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

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

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

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

4.2. 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; 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.);

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;

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 неустрашимый характер;

использование иных способов разрешения конфликта.

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

4.4. 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.

ГЛАВА 5 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом генерального директора Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается генеральным директором Общества по согласованию с Комиссией по противодействию коррупции.

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

Начальник бюро по юридической
и кадровой работе



Л.В.Сысоева