

Министерство архитектуры и строительства Республики Беларусь

Открытое акционерное общество «Кричевцементношифер»

УТВЕРЖДЕНО

Приказом генерального директора
открытого акционерного общества
«Кричевцементношифер»

03.09.2020 № 304

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов должностных лиц открытого
акционерного общества «Кричевцементношифер» и его филиалов

г. Кричев 2020

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 15.07.2015 N 305-З "О борьбе с коррупцией", Уставом открытого акционерного общества «Кричевцементношифер» (далее - Общество), локальными правовыми актами Общества.

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

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Общества, в том числе филиалов и находящихся с ним в трудовых отношениях, которые постоянно или временно, либо по специальному полномочию занимают должность, связанную с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций (должностные лица).

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личные интересы должностного лица, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе), и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества.

1.5. Под личной заинтересованностью должностного лица Общества понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей личной выгоды 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 Общества 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 информации о конфликте интересов, а также о личных интересах должностного лица, кандидата на должность должностного лица;

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 (филиалом) и не повлек причинение вреда имущественным и неимущественным интересам Общества.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Общества (Положение размещено на официальном сайте Общества).

Глава 2.

ОБЯЗАННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «КРИЧЕВЦЕМЕНТНОШИФЕР» В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2. Должностные лица Общества обязаны:

при исполнении своих должностных обязанностей соблюдать требования законодательства Республики Беларусь, локальных правовых актов Общества, 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 Общества 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

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

3.2. В целях профилактики конфликта интересов между должностными лицами и Обществом предусматриваются следующие мероприятия:

3.2.1. Совершенствование организационной структуры управления Общества (его филиалов) 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.

3.2.2. Уточнение и оптимизация должностных обязанностей должностных лиц Общества.

3.2.3. Установление эффективной системы контроля за исполнением должностными лицами Общества своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений.

3.2.5. Проведение разъяснительной работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, их возникновении, порядке их предотвращения и урегулирования, которая проводится работниками отделов кадров Общества(филиалов) при принятии на работу.

3.3. Меры общей профилактики конфликта интересов реализуются заместителем генерального директора по идеологической работе, кадрам и социальным вопросам и другими службами Общества (филиалов), а также конкретными работниками по поручению руководства Общества, положениями о соответствующих службах, должностными инструкциями работников, иными локальными правовыми актами Общества.

3.4. С целью профилактики конфликта интересов должностные лица Общества не вправе:

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

выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), в случаях предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

участвовать лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, в случаях предусмотренных законодательством 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 Общества.

3.5. Должностные лица 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 4.

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

4.1. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на должностных лиц – участников конфликтов, руководителей филиалов, начальников структурных подразделений, заместителя генерального директора по идеологической работе, кадрам и социальным вопросам, начальника отдела кадров. Вопросы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также внесение соответствующих предложений руководителю Общества рассматривать на заседании комиссии по противодействию коррупции.

4.2. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных должностных лиц 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.

4.3. 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 генерального директора Общества (для работников аппарата управления), заместителя директора филиала и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

4.4. Руководители структурных подразделений, заместитель генерального директора по идеологической работе, кадрам и социальным вопросам при выявлении наличия 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 должностного лица к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

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

4.6. Руководитель Общества (филиала), курирующий заместитель при получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов принимает незамедлительное решение о его

предотвращении (урегулировании), либо при необходимости назначает проведение в трехдневный срок дополнительной проверки.

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

4.8. Общество (филиал) берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

Глава 5.

ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель Общества (филиала) курирующий заместитель.

5.2. 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 Общества;

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

5.3. По решению руководителя Общества руководитель филиала, 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.

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

отстранение должностного лица 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.);

отстранение должностного лица от принятия единоличных решений, связанных с конфликтом интересов;

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

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

перевод должностного лица в порядке, установленном законодательством с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;

переподчинение должностного лица, 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 должностного лица;

отказ должностного лица от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества (отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы, возратить 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 неустраимый характер;

использование иных способов разрешения конфликта.

5.5. В случае отказа должностного лица 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.

5.6. 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 Общества при непринятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.7. При выборе конкретного способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов преимущество 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

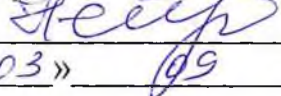
6.1. Настоящее Положение утверждается генеральным директором Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

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

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

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заместителя генерального директора
по идеологической работе,
кадрам и социальным вопросам



« 03 » 09 2020

Начальник юридического отдела


« 03 » 09 2020