

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ОРДЕНА ТРУДОВОГО
КРАСНОГО ЗНАМЕНИ «ИНСТИТУТ БЕЛГОСПРОЕКТ»

УТВЕРЖДЕНО

Приказом генерального директора

ОАО «Институт Белгоспроект»

от 01.03.2022 № 13-ДХД

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов
между работниками ОАО «Институт Белгоспроект»

Глава 1

Общие положения

1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов между работниками ОАО «Институт Белгоспроект» (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов между работниками и ОАО «Институт Белгоспроект» (далее – Общество), возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Общества и находящихся 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 (реальный конфликт интересов) или может повлиять (потенциальный конфликт интересов) 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.

Под профилактикой конфликта интересов понимается комплекс мер, направленных на недопущение возникновения потенциального и реального конфликта интересов.

Под предотвращением конфликта интересов понимается комплекс мер, направленных на недопущение возникновения реального конфликта интересов в ситуации, когда уже возник потенциальный конфликт интересов.

Под урегулированием конфликта интересов понимается комплекс мер, направленных на устранение реального конфликта интересов, предупреждение или устранение негативных последствий такого конфликта.

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 конфликта интересов 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 схемы организационной 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:

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, раскрывать информацию о потенциальном и реальном конфликте интересов, содействовать Обществу в предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

Глава 3

Порядок предоставления сведений 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, начальника отдела персонала, Комиссию по противодействию коррупции.

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

- от самих работников, руководителей 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.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет комиссия по противодействию коррупции.

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

14. Руководители структурных подразделений при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно

уведомляют генерального директора 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 генерального директора Общества о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

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

Комиссия по противодействию коррупции в трехдневный срок проводит необходимые проверочные мероприятия, после чего направляет материалы со своими рекомендациями генеральному директору Общества.

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

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

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов и не способная повлечь какие-либо негативные последствия для Общества, 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 генеральный директор 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 вызывать 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 работника 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, являвшегося 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 нравственные качества работника (преданность делу, принципиальность, надежность и др.), 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 генеральный директор Общества принимает решения в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Соккрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие работником информации о конфликте интересов:

является основанием для привлечения работника к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда интересам Общества;

принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с работником, поощрении работника, переводе его на вышестоящую должность.

Ведущий юристконсульт



Г.В.Шумская