

ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов
в ОАО «СтанкоГомель»

Глава 1. Общие положения.

1. Настоящее Положение определяет порядок урегулирования конфликта интересов в открытом акционерном обществе «СтанкоГомель» (далее – Общество).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. «О борьбе с коррупцией»;

Методическими рекомендациями по организации антикоррупционной работы в системе Министерства промышленности республики Беларусь, утвержденными Министром промышленности 24.03.2020.

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 физических лиц, сотрудничающих с Обществом на основе гражданско-правовых договоров.

4. Для целей настоящего Положения используются термины, имеющие следующие значения:

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет, или может повлиять на надлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и интересами Общества;

личная заинтересованность - 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 третьих лиц;

работник - лицо, находящееся в трудовых отношениях с Обществом, занимающий должность, включенную в перечень должностей работников Общества, которые являются государственными должностными лицами;

реальный конфликт интересов - ситуация, когда работник фактически выполняет служебные обязанности, которые находятся в сфере влияния его личных интересов;

потенциальный конфликт интересов - ситуация, когда работник в случае выполнения в будущем определенных служебных обязанностей может оказаться под влиянием личных интересов, что приведет к возникновению реального конфликта интересов.

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) в Обществе.

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 конфликта интересов.

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

совершенствование организационно - кадровой структуры 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;

уточнение и оптимизация должностных обязанностей работников Общества;

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

проведение в Обществе образовательной 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:

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.

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.

Глава 3. Порядок предоставления сведений о конфликте интересов и проверка поступившей информации о конфликте интересов.

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликта интересов возлагаются на работников - участников конфликта интересов, руководителей структурных подразделений, работников кадровых служб, комиссию по противодействию коррупции.

11. 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 должностных обязанностях;

из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликта интересов осуществляет комиссия по противодействию коррупции в Обществе.

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

14. Руководители структурных подразделений, работники кадровых служб при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют директора Общества о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов письменно (докладная записка), в которой подробно указываются суть конфликта интересов, причину и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Непосредственный руководитель при получении письменной информации о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов у подчиненного доводит в письменной форме до сведения директора Общества о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, с приложением дополнительных материалов, характеризующих суть конфликта интересов.

16. 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.

17. Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок с момента получения материалов.

18. По результатам проведенной проверки и поступившей информации оформляется заключение, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Результаты проверки рассматриваются на заседании комиссии по противодействию коррупции.

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

19. Комиссия по противодействию коррупции обеспечивает конфиденциальность рассмотрения предоставленных сведений по урегулированию конфликта интересов работника.

Глава 4. Порядок и способы урегулирования конфликта интересов.

20. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает комиссия по противодействию коррупции в Обществе.

21. 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 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 иные);

перевод работника с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

пересмотр и изменение должностных 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 разрешения конфликта.

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

23. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов комиссия по противодействию коррупции в Обществе принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.