

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУКПП
«Гродноводоканал»

С.А. Сорока
«25» января 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ГУКПП «Гродноводоканал» о
конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

1.2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих в связи с исполнением обязанностей государственного должностного лица.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками предприятия.

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение должностных обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).

1.5. В основу работы по управлению конфликтом интересов на предприятии положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка рисков для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов предприятия и работника предприятия при урегулировании конфликта интересов;

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

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников предприятия под роспись (в том числе при поступлении на работу новых сотрудников).

2. Меры профилактики конфликта интересов

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

2.2. В целях профилактики конфликта интересов предусматриваются следующие мероприятия:

2.2.1. исключение 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 предприятия;

2.2.3. контроль за исполнением работниками своих должностных обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

2.2.4. проведение просветительской и идеологической работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, причинах их возникновения, порядке их предотвращения и урегулирования;

2.3. С целью профилактики конфликта интересов работники предприятия 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 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 должностных обязанностей;

использовать в личных, групповых и иных внеслужебных интересах информацию, содержащую сведения, составляющие охраняемую законом тайну, полученную при исполнении должностных обязанностей;

осуществлять поездки за счет физических и (или) юридических лиц,

отношения с которыми входят в вопросы их деятельности;

использовать во внеслужебных целях средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество предприятия.

2.4. Работники обязаны руководствоваться интересами предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей при принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих должностных обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

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, специалистов отдела кадровой и правовой работы, комиссию по противодействию коррупции.

3.2. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников 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 и выполняемых им должностных обязанностях; из других источников.

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

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

3.5. Руководители структурных подразделений, члены комиссии по противодействию коррупции при выявлении наличия признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя докладной запиской о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, указывают подробно суть конфликта, причину и время его возникновения, отношение государственного должностного лица к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

3.6. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения)

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

3.7. Руководитель предприятия 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 предприятия по противодействию коррупции.

3.8. Комиссия предприятия по противодействию коррупции в трехдневный срок проводит необходимые проверочные мероприятия.

3.9. Лица, принимающие участие в рассмотрении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов берут на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений.

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.

4. Порядок и способы урегулирования конфликта интересов

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

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 (в том числе временно) служебных обязанностей работника;

урегулированию конфликта интересов является основанием для отказа в назначении его на другую государственную должность, либо для привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности (увольнения) в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заместитель директора
по идеологической работе



Е.П. Булавко