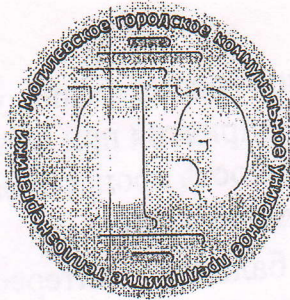


Магілеўскае гарадское
камунальнае унітарнае
прадпрыемства «Упраўленне
камунальных прадпрыемстваў»

Магілеўскае гарадское
камунальнае унітарнае
прадпрыемства
цэплаэнергетыкі

ПАЛАЖЭННЕ

г. Магілеў



Могилевское городское
коммунальное унитарное
предприятие «Управление
коммунальных предприятий»

Могилевское городское
коммунальное унитарное
предприятие
теплоэнергетики

ПОЛОЖЕНИЕ

г. Могилев

Об урегулировании конфликта интересов в МГКУПТ

Глава 1

Общие положения

1. Настоящее Положение (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), иных актов законодательства и локальных правовых актов МГКУПТ и определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Могилевского городского коммунального унитарного предприятия теплоэнергетики (далее – предприятие) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действия настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками предприятия и находящимся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с предприятием 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 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 предприятия.

4. Под личной заинтересованностью работника предприятия 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.

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 репутационных и иных 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 при урегулировании конфликта интересов;

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

Глава 2

Меры профилактики конфликта интересов

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

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

совершенствование организационно-кадровой структуры предприятия (его 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;

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

проведение предприятием 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 предприятия вправе:

оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или собственникам 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 предприятия.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами предприятия 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 сведения о конфликте интересов и проверка поступившей информации о конфликте интересов

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, заместителя директора по идеологической работе, начальников структурных подразделений, комиссию по противодействию коррупции.

11. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников предприятия 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 работников предприятия и выполняемых ими трудовых обязанностях;

из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель предприятия.

13. Работники предприятия 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 предприятия и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, заместитель директора по идеологической работе при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя предприятия 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. Руководитель предприятия при получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов принимает незамедлительное решение о его предотвращении (урегулировании), либо при необходимости организует проведение дополнительной проверки.

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

16. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

17. По результатам проверки поступившей информации выносится решение является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

Глава 4 Порядок и способы урегулирования конфликта интересов

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

19. 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 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, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;

увольнение по соглашению сторон, если конфликт интересов носит постоянный и неустранимый характер;

использование иных способов разрешения конфликта.

20. 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 предприятия.

21. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель предприятия принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Глава 6

Заключительные положения

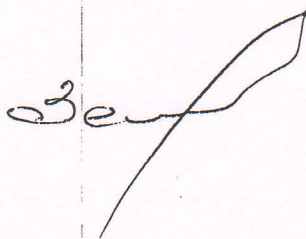
22. Настоящее Положение утверждается приказом и вступает в силу с момента его утверждения.

23. Соккрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие должностным лицом, непосредственным руководителем должностного лица, уполномоченным работником, другими лицами, задействованными в процедурах управления конфликтом интересов, информации о конфликте интересов, если ему было известно о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения:

является основанием для привлечения должностного лица непосредственного руководителя должностного лица, уполномоченного работника, других лиц, задействованных в процедурах управления конфликтом интересов, к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия;

принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, непосредственным руководителем должностного лица, уполномоченным работником, другими лицами, задействованными в процедурах управления конфликтом интересов, поощрении, переводе их на вышестоящую должность.

Заместитель директора
по идеологической работе



И.А.Землякова

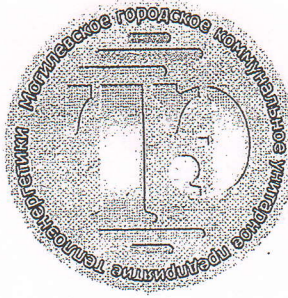
Приложение
к Положению о порядке
управления конфликтом интересов,
утвержденному приказом от 03.01.2022 № 6§2

ЖУРНАЛ
учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его
возникновения в Могилевском городском коммунальном унитарном предприятии
теплоэнергетики

№	Дата	Фамилия, инициалы и должность лица, представившего уведомление	Краткое содержание уведомления, указание на наличие (отсутствие) самоотвода	Фамилия, инициалы и подпись лица, регистрирующего уведомление	Принятое по уведомлению (самоотводу) решение

Магілеўскае гарадское
камунальнае унітарнае
прадпрыемства «Упраўленне
камунальных прадпрыемстваў»

Магілеўскае гарадское
камунальнае унітарнае
прадпрыемства
цэплаэнергетыкі



Могилевское городское
коммунальное унитарное
предприятие «Управление
коммунальных предприятий»

Могилевское городское
коммунальное унитарное
предприятие
теплоэнергетики

ЗАГАД

03.01.2022 № 6§2

г. Магілеў

ПРИКАЗ

г. Могилев

Об утверждении Положения
об урегулировании конфликта
интересов в МГКУПТ

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 15.07.2015г. «О борьбе с коррупцией» и в целях совершенствования координации антикоррупционной деятельности, активизации и повышения эффективности работы по предупреждению, выявлению, пресечению коррупции и устранению ее последствий, предотвращения и урегулирования ситуации, при которых личные интересы должностных и приравненных к ним лиц влияют на надлежащее исполнение этими лицами служебных обязанностей,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов в МГКУПТ (прилагается).
2. Довести до сведения всех начальников структурных подразделений Положение об урегулировании конфликта интересов в МГКУПТ.
3. Заместителю директора-главному инженеру, заместителям директора, начальникам всех структурных подразделений МГКУПТ под персональную ответственность обеспечить исполнение и применение в работе Положения, указанного в пункте 1 настоящего приказа.
4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по идеологической работе.

Директор предприятия

А.А.Конеv

Заместитель директора по
идеологической работе

И.А.Землякова

Начальник ОПиКР

Е.А.Солодкова