

Приложение
к распоряжению
председателя Жодинского
городского исполнительного
комитета
№

ПОЛОЖЕНИЕ
Жодинского городского
исполнительного комитета о
конфликте интересов

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Жодинского городского исполнительного комитета (далее – горисполком) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками горисполкома и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с горисполкомом на основе гражданско-правовых договоров.

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 государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в горисполкоме положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для горисполкома при выявлении каждого конфликта интересов;

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

соблюдение баланса интересов горисполкома 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) горисполкомом.

6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников горисполкома и физических лиц, сотрудничающих с горисполкомом на основе гражданско-правовых договоров.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

8. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и горисполкома предусматриваются следующие мероприятия:

8.1. совершенствование организационно-кадровой структуры горисполкома (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;

8.2. уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников горисполкома;

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

8.4. проведение просветительской работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, их возникновении, порядке их предотвращения и урегулирования, которая проводится работниками отдела организационно-кадровой работы горисполкома, Комиссией по противодействию коррупции при принятии на работу, а также в период работы работников горисполкома;

8.5. ведение системы обязательного учета подарков, получаемых работниками горисполкома в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

9. С целью профилактики конфликта интересов работники горисполкома 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 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 горисполкома.

10. Работники обязаны руководствоваться интересами горисполкома 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.

ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

11. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, начальников структурных подразделений, работников отдела организационно-кадровой работы горисполкома, комиссию по противодействию коррупции горисполкома.

12. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников горисполкома 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 горисполкома и выполняемых им трудовых обязанностях; из

других источников.

13. Комиссия по противодействию коррупции горисполкома осуществляет координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов.

14. Работник горисполкома самостоятельно устанавливает наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляет своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого он находится, о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

15. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, работники отдела организационно-кадровой работы горисполкома при выявлении наличия признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководство 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.

16. Непосредственный руководитель работника по получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов:

регистрирует полученную докладную записку в журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, находящемся в управлении делами горисполкома (кабинет № 112), в установленном порядке;

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

17. Председатель горисполкома 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 по противодействию коррупции.

18. Комиссия по противодействию коррупции в трехдневный срок проводит необходимые проверочные мероприятия, после чего направляет материал со своими рекомендациями на имя председателя горисполкома.

19. Горисполком берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта

интересов.

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

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

ГЛАВА 4 ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

22. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает председатель горисполкома.

23. 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) должности работника; принятие иных мер, предусмотренных актами законодательства.

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

25. Непредставление работником уведомления о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, если ему было известно о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, является основанием для отказа в его назначении на другую государственную должность либо для привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности (увольнения) в порядке, установленном законодательными актами.