

УТВЕРЖДЕНО

Приказ

директора государственного
предприятия «Белгипродор»

05.07.2023 № 176

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ НА
ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ «БЕЛГИПРОДОР»**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об управлении конфликтом интересов на государственном предприятии «Белгипродор» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15.07.2015 №305-З «О борьбе с коррупцией» (далее – Закон «О борьбе с коррупцией»), иными актами законодательства, принятыми в целях его реализации, в целях противодействия коррупции на государственном предприятии «Белгипродор» (далее - Предприятие), защиты его имущественных и неимущественных интересов.

2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих в связи с исполнением трудовых обязанностей государственного должностного лица Предприятия и лица, претендующего на занятие должности государственного должностного лица.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Предприятия, в том числе филиала и представительств.

4. Настоящее Положение доводится до государственных должностных лиц Предприятия и лиц, претендующих на занятие должности государственного должностного лица, под подпись и размещается на официальном сайте Предприятия.

5. Терминология настоящего Положения основана на терминологии, которая используется в Законе «О борьбе с коррупцией», Трудовом кодексе Республики Беларусь, Гражданском кодексе Республики Беларусь и иных актах законодательства.

Для целей настоящего Положения применяются следующие основные термины и их определения:

государственное должностное лицо (далее - ГДЛ) - работник Предприятия, который постоянно или временно либо по специальному полномочию занимает должность, связанную с выполнением организационно-распорядительных и (или) административно-хозяйственных обязанностей;

конфликт интересов - ситуация, при которой личные интересы ГДЛ, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение ГДЛ своих трудовых обязанностей

при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по работе;

близкие родственники - родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), усыновители (удочерители), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки;

свойственники - родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), усыновители (удочерители), родные братья и сестры супруга (супруги);

личные интересы - имущественные и неимущественные интересы, связанные с возможностью получения им при исполнении трудовых обязанностей материальной выгоды (в виде наличных денежных средств, начисление процентов по банковским счетам, увеличение стоимости имеющегося в собственности имущества, приобретение нового имущества, получение услуг имущественного характера и т.п.) и нематериальной выгоды, связанной с различными нематериальными благами (жизнь, здоровье, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и др.);

потенциальный конфликт интересов - ситуация, при которой ГДЛ в случае исполнения в будущем определенных трудовых обязанностей может оказаться под влиянием личных интересов, что приведет к возникновению реального конфликта интересов;

реальный конфликт интересов - ситуация, когда ГДЛ фактически исполняет трудовые обязанности, которые находятся в сфере влияния его личных интересов;

управление конфликтом интересов - профилактика, выявление, предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

профилактика конфликта интересов - комплекс мер, направленных на недопущение возникновения потенциального и реального конфликта интересов;

предотвращение конфликта интересов - комплекс мер, направленных на недопущение возникновения реального конфликта интересов в ситуации, когда уже возник потенциальный конфликт интересов;

урегулирование конфликта интересов - комплекс мер, направленных на устранение реального конфликта интересов, предупреждение или устранение его негативных последствий.

6. ГДЛ и лица, претендующие на занятие должности ГДЛ, обязаны:

при исполнении своих трудовых обязанностей соблюдать требования законодательства, локальных правовых актов Предприятия, в том числе настоящего Положения, положения подписанных Обязательства по соблюдению ограничений, установленных статьями 17-20 Закона «О борьбе с коррупцией», а также порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов, предусмотренного статьей 21 Закона «О борьбе с коррупцией»;

при принятии решений, участии в принятии решения либо совершении других действий по работе руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов и личных интересов супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

принимать все возможные меры по недопущению возникновения потенциального и реального конфликта интересов;

раскрывать информацию о потенциальном и реальном конфликте интересов в порядке, установленном настоящим Положением;

содействовать Предприятию в предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

ГЛАВА 2 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

7. Управление конфликтом интересов на Предприятии осуществляется на следующих основных принципах:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

приоритетное применение мер профилактики и предотвращения конфликта интересов;

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

соблюдение баланса интересов Предприятия и ГДЛ при урегулировании конфликта интересов;

недопустимость привлечения ГДЛ к ответственности в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно им раскрыт и урегулирован (предотвращен) Предприятием и не повлек причинение вреда имущественным и неимущественным интересам Предприятия.

ГЛАВА 3 МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8. Мерами профилактики конфликта интересов являются:

8.1. профессиональная и специальная антикоррупционная подготовка кандидатов на должность ГДЛ, всестороннее изучение их деловых и нравственных качеств;

8.2. регулярный анализ трудовых обязанностей ГДЛ в целях их уточнения и оптимизации для исключения возможности влияния личных интересов на принимаемые ГДЛ решения или совершаемые ими другие действия по работе, например, в силу наделения нескольких ГДЛ одинаковыми полномочиями по одним и тем же вопросам либо наличия у ГДЛ:

дискреционных полномочий (полномочий действовать по своему личному усмотрению);

полномочий осуществлять контроль за законностью и обоснованностью своих собственных решений, решений своих непосредственных руководителей либо решений работников, которые являются близкими ГДЛ;

8.3. ротация кадров;

8.4. исключение совместной работы на должности руководителя (его заместителей), главного бухгалтера (его заместителей) и кассира супругов и лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

8.5. проведение антикоррупционной образовательной и воспитательной работы с ГДЛ, направленной в том числе на распространение знаний о сущности конфликта интересов, порядке управления им, последствиях непринятия мер по его предотвращению и урегулированию;

8.6. оформление с ГДЛ и лицом, претендующим на занятие должности ГДЛ, письменного обязательства, предусмотренного ст. 16 Закона «О борьбе с коррупцией»;

8.7. ознакомление ГДЛ и лиц, претендующих на занятие должности ГДЛ, под подпись с настоящим Положением, иными локальными правовыми актами Предприятия по вопросам противодействия коррупции, Правилами антикоррупционного поведения в Министерстве транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, Департаменте по авиации Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь и организациях, входящих в систему Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, утвержденными приказом Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 14.08.2018 № 218-Ц;

8.8. вручение ГДЛ под подпись памяток об основных требованиях антикоррупционного законодательства;

8.10. заблаговременное предоставление членам комиссии по противодействию коррупции информации о вопросах, подлежащих рассмотрению на заседаниях комиссии, в целях обнаружения конфликта интересов (если предоставление такой информации не противоречит требованиям законодательства и локальных правовых актов Предприятия);

8.11. осуществление контроля за исполнением ГДЛ трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством антикоррупционных ограничений, требований настоящего Положения;

8.12. проверка уровня антикоррупционной подготовки ГДЛ при проведении аттестации, в том числе проверка знаний ГДЛ по вопросам управления конфликтом интересов;

8.13. иные меры, направленные на недопущение возникновения потенциального и реального конфликта интересов.

ГЛАВА 4

ВЫЯВЛЕНИЕ И УСТАНОВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

9. Сведения о конфликте интересов с участием конкретных ГДЛ могут быть получены от самих работников, могут быть выявлены в ходе проверок в порядке внутрихозяйственного контроля, служебных разбирательств, а также по итогам проверок:

- сообщений других работников Предприятия;
- сообщений правоохранительных, судебных, контролирующих и других государственных органов;
- обращений юридических и физических лиц, в том числе анонимных;
- публикаций в средствах массовой информации;
- информации из иных источников.

10. ГДЛ, самостоятельно установившие наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов, обязаны раскрыть информацию о соответствующем конфликте интересов, докладной запиской уведомив об этом своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся.

11. Непосредственный руководитель ГДЛ, получивший докладную записку о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, в письменном виде доводит эту информацию до сведения директора Предприятия - председателя комиссии по противодействию коррупции, приобщив к докладной записке докладную записку работника и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов (при наличии).

12. Работники Предприятия, самостоятельно установившие сведения о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов с участием конкретных ГДЛ, в письменном виде доводят эту информацию до сведения директора Предприятия, приобщив к докладной записке материалы, характеризующие суть конфликта интересов (при наличии).

13. Директор Предприятия при получении информации 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.

14. Комиссия по противодействию коррупции проводит проверку и подготавливает соответствующие рекомендации для целей подготовки организационно-распорядительного документа.

Проверка проводится в срок, определенный в письменном поручении директора Предприятия, но не должна превышать 10 рабочих дней, следующих за днем дачи поручения. При необходимости указанный срок может быть продлен директором Предприятия, на основании письменного обоснования необходимости такого продления.

15. По результатам проверки составляется заключение, в котором излагаются выводы о наличии или отсутствии признаков конфликта интересов и вносятся предложения о мерах реагирования на информацию о конфликте интересов.

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

17. При проведении проверки информации о конфликте интересов могут быть изучены, в частности:

устные и письменные пояснения ГДЛ или лица, претендующего на занятие должности ГДЛ;

сведения и документы, имеющиеся на Предприятии (личное дело, акты проверок в порядке внутрихозяйственного контроля, заключения по итогам служебных разбирательств, сведения и документы, полученные от правоохранительных, судебных, контролирующих и других государственных органов, обращения юридических и физических лиц и др.);

сведения из общедоступных источников информации (Интернет, печатные средства массовой информации и др.).

18. При рассмотрении вопроса об отнесении ситуации к конфликту интересов устанавливается:

ГДЛ (лицо, претендующее на занятие должности ГДЛ), в деятельности которого возникает конфликт интересов;

наличие личного интереса ГДЛ (лица, претендующего на занятие должности ГДЛ), его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

наличие у ГДЛ конкретных трудовых обязанностей, на которые может повлиять личный интерес (принятие решений или участие в принятии решений либо совершение других действий по работе);

факт влияния личного интереса на надлежащее исполнение трудовых обязанностей или наличие реальной возможности такого влияния.

19. Для установления конфликта интересов выясняется:

в чем заключалась трудовая обязанность ГДЛ;

какое решение ГДЛ должно было принять, в принятии какого решения должно было участвовать, какое конкретно действие по работе должно было совершить;

входило ли принятие решений или участие в принятии решений либо совершение действий в трудовые обязанности, на основании чего возникла обязанность принятия решения, совершения действия;

в чем конкретно, т.е. в совершении каких ненадлежащих действий по работе состоял личный интерес ГДЛ, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

осведомленность ГДЛ о личном интересе супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

в чем состоял ненадлежащий характер исполнения обязанности, принятия решения, совершения действия по работе;

могло ли ГДЛ реально повлиять на надлежащее исполнение действия (принятие решения);

наличие возможности удовлетворения личного интереса посредством принятия данного решения, исполнения данной обязанности, совершения данного действия по работе;

была ли исполнена обязанность, принято решение, совершено действие, в чем выразился их ненадлежащий характер, связано ли ненадлежащее исполнение с личным интересом и каким образом и др.

20. Не образуют конфликт интересов:

наличие личного интереса, влияние которого на исполнение трудовых обязанностей не установлено;

гипотетическая возможность влияния личного интереса на выполнение действия по работе, когда характер или возможность такого влияния не выявлены.

ГЛАВА 5 СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

21. ГДЛ обязано уведомить в письменной форме своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого оно находится, о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, и вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по работе, которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов. Руководитель может не принять заявленный ГДЛ самоотвод и письменно обязать ГДЛ совершить соответствующие действия по работе. О возникновении или возможности возникновения конфликта интересов и результатах рассмотрения заявленного ГДЛ самоотвода его руководитель информирует директора Предприятия.

Основанием для непринятия самоотвода является отсутствие конфликта интересов либо возможность урегулирования иными способами.

В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов незамедлительно применяются следующие способы:

вручение ГДЛ письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

отстранение ГДЛ от совершения действий по работе, которые вызывают или могут вызвать у ГДЛ конфликт интересов;

отстранение ГДЛ от принятия единоличного решения, связанного с конфликтом интересов;

отстранение ГДЛ от подготовки и согласования (визирования) проектов документов;

отстранение должностного лица от дачи индивидуальных (вне рамок коллегиальных структур) заключений по вопросам, связанным с конфликтом интересов;

перевод ГДЛ в порядке, установленном актами законодательства, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;

переподчинение ГДЛ, который в силу занимаемой должности находится в непосредственной подчиненности или подконтрольности своего супруга (супруги), близкого родственника или свойственника, другому лицу;

поручение исполнения прежних должностных обязанностей на новом рабочем месте либо изменение, в том числе временно, должностных обязанностей ГДЛ в порядке, установленном актами законодательства, в целях предотвращения конфликта интересов или возможности его возникновения;

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

использование иных способов урегулирования конфликта интересов.

22. При принятии решения о выборе способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов в каждой конкретной ситуации учитываются нравственные качества работника (принципиальность, надежность, обязательность и др.), а также:

наличие у ГДЛ реальной возможности повлиять на конкретное решение, связанное с его личным интересом;

характер последствий, которые могут наступить для Предприятия при непринятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

23. При выборе конкретного способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов преимущество отдается такому способу, который наименьшим образом затрагивает законные интересы Предприятия и должностного лица.

ГЛАВА 6

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

24. Нарушение требований настоящего Положения является основанием для привлечения к дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с требованиями законодательства.

25. Сокрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие информации о конфликте интересов:

является основанием для привлечения 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), поощрении и переводе на вышестоящую должность.