

УТВЕРЖДЕНО
приказ директора
Государственного
предприятия «Беларусьторг»
от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов между работниками и Государственным предприятием «Беларусьторг»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. «О борьбе с коррупцией», Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), Закона Республики Беларусь от 07.05.2021 № 99-3 «О защите персональных данных», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 26.12.2011 № 1732 «Об утверждении Положения о комиссии по противодействию коррупции», Уставом Государственного предприятия «Беларусьторг» (далее – Предприятие), локальными правовыми актами Предприятия.

2. Для целей настоящего Положения применяются термины и определения, которые используются в Законе Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-3 «О борьбе с коррупцией».

3. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

4. Действия настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками предприятия, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

5. 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.

6. 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.

7. В основу работы по управлению конфликтом интересов Предприятия 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) Предприятия.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

9. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и Предприятием предусматриваются следующие мероприятия:

совершенствование организационно-кадровой структуры Предприятия (его филиала) 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 трудовых обязанностей работников Предприятия;

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

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

10. 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;

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 своих трудовых обязанностей;

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

11. 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

12. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, заместителя директора, ответственного за организацию идеологической работы, руководителя филиала, начальников структурных подразделений, начальника отдела кадров и делопроизводства, комиссию по противодействию коррупции.

13. 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 им трудовых обязанностях;

из других источников.

14. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель Предприятия.

15. 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 директора и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

16. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, начальник отдела кадров и делопроизводства 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.

17. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов доводит докладной запиской до сведения руководителя Предприятия о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника Предприятия и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

18. 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 от момента получения материалов.

19. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведения и урегулирования конфликта интересов.

20. По результатам проверки поступившей информации выносятся решения 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

21. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель Предприятия.

22. 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 организации образования;

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

использование иных способов разрешения конфликта.

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

24. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель Предприятия

принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

25. Настоящее Положение утверждается директором Предприятия и вступает в силу с момента утверждения.

26. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается директором Предприятия по согласованию с Комиссией по противодействию коррупции.

27. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены.