

УТВЕРЖДЕНО  
приказом РУП «Белкартография»  
6.12.2019 № 38-од

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РУП «БЕЛКАРТОГРАФИЯ»**

### **ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и предприятием, возникающего у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников РУП «Белкартография», вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, выполняющих работу 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 ими 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 понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении своих трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг, 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 рисков, включая связанных с репутацией, 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 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;

детализация трудовых обязанностей работников;

четкое определение локальными нормативными актами оснований и порядка назначения и выплат надбавок, премий, иных выплат стимулирующего характера, материальной помощи и пр.;

при формировании комиссии по закупкам исключить назначение в комиссию работников, которые прямо либо косвенно могут быть заинтересованы в продвижении интересов определенных поставщиков (подрядчиков, исполнителей);

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

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

8. С целью профилактики конфликта интересов работники 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, иных материальных выгод в связи с исполнением трудовых обязанностей;

использовать в личных, групповых и иных внеслужебных интересах информацию, полученную при исполнении своих трудовых обязанностей, содержащую сведения, составляющие охраняемую законом или локальными нормативными актами тайну, или приведут к экономическим потерям для предприятия;

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 ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

## ГЛАВА 3

### ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников - участников конфликтов, начальников структурных

подразделений, специалиста по кадровой работе, комиссию по противодействию коррупции.

11. 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 трудовых обязанностях;

из других источников.

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

13. Работники могут самостоятельно устанавливать наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомить своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся.

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

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

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

## **ГЛАВА 4**

### **ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

19. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор предприятия.

20. 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;

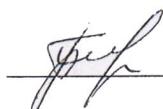
использование иных способов разрешения конфликта.

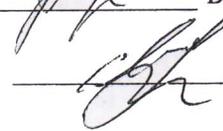
21. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов необходимо учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

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

Подготовлено: ведущим юрисконсультантом Дивак Т.Г.

Согласовано:

Заместитель директора по производству  Бенедиктович А.П.

Заместитель директора по общим вопросам  Якимович С.Л.