

ПОЛОЖЕНИЕ

08.10.2025 № 2

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов ОАО «Строительный трест № 9, г.Витебск» (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 ОАО «Строительный трест № 9, г.Витебск» (далее – Общество) в целях противодействия коррупции, защиты имущественных и неимущественных интересов Общества.

Положение определяет порядок урегулирования конфликта интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей.

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

3. 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 трудовых обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении других действий по работе.

4. Под личной заинтересованностью работника Общества понимается заинтересованность работника, связанная с умышленным использованием своего служебного положения и связанных с ним возможностей в целях противоправного получения имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для себя или для третьих лиц, а равно подкуп государственного должностного лица путем

предоставления ему имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для него и для третьих лиц с тем, чтобы это государственное должностное лицо совершило действия или воздержалось от их совершения при исполнении своих трудовых обязанностей.

5. В основу работы по управлению конфликтами интересов в Обществе положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов Общества 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) Обществом.

ГЛАВА 2. ОБЯЗАННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2. Должностные лица Предприятия обязаны:

при исполнении своих трудовых обязанностей соблюдать требования законодательства, локальных нормативных и ненормативных правовых актов Общества, в том числе Положения, а также требования своих трудовых договоров (контрактов);

при принятии решений, участии в принятии решений и совершении других действий по работе руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов и личных интересов своих близких;

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

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

содействовать руководству Общества в предотвращении и урегулировании конфликта интересов.

ГЛАВА 3. МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

3.2. В целях профилактики конфликта интересов между работниками Общества предусматриваются следующие мероприятия:

совершенствование организационно-кадровой структуры 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 Общества;
ротация кадров;

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

проведение просветительской работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, их возникновении, порядке их предотвращения и урегулирования, которая проводится работниками службы кадров Общества, комиссиями по противодействию коррупции при принятии на работу, а также в период работы работников Общества;

вручение должностным лицам под подпись памяток об основных требованиях антикоррупционного законодательства;

ознакомление должностных лиц под подпись с Положением;

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

3.3. Меры общей профилактики конфликта интересов реализуются службой кадров и другими отделами (службами), а также конкретными работниками по поручению руководства Общества, положениями о соответствующих службах, должностными инструкциями работников, иными локальными правовыми актами Общества.

3.4. С целью профилактики конфликта интересов службой кадров и документационного обеспечения оформляются письменные обязательства по соблюдению ограничений, установленных статьями 17 – 19 Закона «О борьбе с коррупцией».

3.5. Работники обязаны руководствоваться интересами Общества 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 4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ. ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на должностных лиц - участников конфликтов, руководителей участков (отделов, служб), юридическую службу, работников службы кадров и документационного обеспечения, комиссий по противодействию коррупции.

4.2. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников Общества могут быть получены: от самих работников, руководителей их участков (отделов, служб); из обращений граждан и юридических лиц; публикаций в средствах массовой информации; в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работника Общества и выполняемых им трудовых обязанностях; из других источников.

4.3. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель Общества, сведения о конфликте интересов регистрируются в журнале (приложение к настоящему Положению).

4.4. Государственное должностное лицо Общества самостоятельно устанавливает наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся либо заместителя генерального директора по экономике и идеологической работе Общества о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов и вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения либо совершения других действий по работе, которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов.

4.5. Руководители участков (отделов, служб), члены комиссии по противодействию коррупции, работники юридической службы и службы кадров, другие работники через руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся, при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя Общества 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.

4.6. Непосредственный руководитель работника по получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов: регистрирует полученную докладную записку в Журнале регистрации конфликта интересов и результатов их проверки (приложение к настоящему Положению), находящемся у секретаря комиссии по противодействию коррупции, в установленном порядке;

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

4.7. Руководитель Общества 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.

4.8. Комиссия по противодействию коррупции в пятидневный срок проводит необходимые проверочные мероприятия, после чего направляет материал со своими рекомендациями на имя руководителя Общества.

4.9. Проверка информации о конфликте интересов, полученной из иных источников, проводится по письменному поручению руководителя Общества комиссией по борьбе с коррупцией в пятидневный срок с момента получения информации.

4.10. Руководитель Общества поручает комиссии по противодействию коррупции рассмотреть информацию о конфликте интересов для внесения предложений о мерах реагирования по такой информации, или принимает самостоятельное решение.

4.11. По результатам проверки поступившей информации выносится заключение, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.12. Руководитель Общества рассматривает заключение о результатах проверки информации о конфликте интересов, принимает окончательное решение о мерах реагирования по информации о конфликте интересов, определяет круг лиц, ответственных за исполнение принятого решения.

4.13. Все участвующие лица в рассмотрении вопроса о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов берут на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

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

ГЛАВА 5. ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель Общества.

5.2. Руководители участков (отделов, служб), члены комиссии по противодействию коррупции, работники юридической службы и службы кадров, не принявший меры по урегулированию конфликта интересов, по решению генерального директора могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности или могут быть применены иные меры воздействия в зависимости от тяжести последствий неурегулирования конфликта интересов для Общества в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Соккрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие должностным лицом информации о конфликте интересов:

является основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам Общества;

принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.

5.4. 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 должностного лица 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.);

отстранить работника от принятия единоличных решений, связанных с конфликтом интересов;

отстранить должностное лицо от подготовки и согласования (визирования) проекта документа, связанного с конфликтом интересов;

отстранить должностное лицо от дачи индивидуальных (вне рамок коллегиальных структур) заключений по вопросам, связанным с конфликтом интересов;

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;

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

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 Общества;

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

вручить должностному лицу письменные рекомендации о совершении определенных действий, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов (отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы; реализовать или передать в доверительное управление акции (доли участия) в уставных фондах коммерческих организаций; вернуть дарителю подарки, полученные в связи с исполнением трудовых обязанностей; воздерживаться от получения подарков от подчиненных работников, за исключением символических подарков, и др.);

использование иных способов разрешения конфликта.

В случае заявления самоотвода государственным должностным лицом от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по работе, которые могут вызывать возникновение конфликта интересов в письменной форме, руководитель Общества может не принять заявленный государственным должностным лицом самоотвод и письменно обязать государственное должностное лицо совершить соответствующие действия по работе.

5.5. При принятии решения о выборе способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов в каждой конкретной ситуации необходимо учитывать нравственные качества должностного лица (преданность делу, принципиальность, надежность, обязательность и др.), а также: степень возможного влияния личного интереса на решения и иные действия должностного лица по работе (например, с учетом характера взаимоотношений должностного лица с близкими родственниками или свойственниками; наличие у должностного лица реальной возможности повлиять на конкретное решение, связанное с его личным интересом; характер последствий, которые могут наступить для Общества при непринятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

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

5.7. Если потенциальный или реальный конфликт интересов является незначительным и не способен повлечь какие-либо негативные последствия для Предприятия, меры по предотвращению или урегулированию такого конфликта интересов могут не приниматься.

5.8. В случае отказа должностного лица от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов он подлежит перемещению на иную должность (при наличии таковой), устраняющую действие конфликта интересов, или же подлежит увольнению в соответствии с трудовым законодательством.

ГЛАВА 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение утверждается руководителем Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

6.2. Нарушение требований Положения руководителями участков (отделов, служб), членами комиссии по противодействию коррупции, работниками юридической службы и службой кадров, другими лицами, задействованными в процедурах управления конфликтов интересов, является основанием для привлечения этих лиц к дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с требованиями законодательства.

6.3. Соккрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие государственным должностным лицом информации о конфликте

интересов, если ему было известно о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения: является основанием для привлечения государственного должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам Общества; принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с государственным должностным лицом, поощрении государственного должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.

6.4. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается руководителем Общества по согласованию с комиссией по противодействию коррупции.

6.5. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Приложение
к Положению о порядке
управления конфликтом интересов,
утвержденному приказом
.10.2025 №

Журнал
регистрации конфликтов интересов и результатов их проверки (заключение)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество лица, сообщившего о конфликте интересов, его должность	Дата	Содержание	Фамилия, инициалы, уполномоченного работника, отвечающего за проверку	Дата заключения о результатах проверки	Результат проверки	Принятое решение
1	2	3	4	5	6	7	8