



ДЗЯРЖАЎНАЕ ВЫТВОРЧАЕ
АБ'ЯДНАННЕ ЭЛЕКТРАЭНЕРГЕТЫКІ
«БЕЛЭНЕРГА»
(ДВА «Белэнерга»)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ
«БЕЛЭНЕРГО»
(ГПО «Белэнерго»)

НАВУКОВА-ДАСЛЕДЧАЕ І ПРАЕКТНАЕ
РЭСПУБЛІКАНСКАЕ ЎНІТАРНАЕ
ПРАДПРЫЕМСТВА «БЕЛЦЭІ»
(РУП «БЕЛЦЭІ»)

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЕ
И ПРОЕКТНОЕ РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «БЕЛТЭИ»
(РУП «БЕЛТЭИ»)

ЗАГАД

28.04.2023 № 93
г. Минск

ПРИКАЗ

г. Минск

Об утверждении Положения о
выявлении и урегулировании
конфликта интересов и внесении
дополнений в карту коррупционных
рисков

В целях противодействия коррупции в РУП «БЕЛТЭИ», защиты его имущественных и неимущественных интересов, а также выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих в связи с исполнением обязанностей государственного должностного, приравненного к нему лица, а также возможного наличия конфликтов интересов при исполнении иными работниками трудовых обязанностей

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов.

2. Дополнить графу «Меры по управлению коррупционными рисками» п. 2.3. карты коррупционных рисков для лиц, непосредственно реализующих в соответствии с локальными правовыми актами, контрактами (трудовыми договорами) функции в сфере закупок товаров (работ, услуг), утвержденную протоколом заседания комиссии по противодействию коррупции в РУП «БЕЛТЭИ» от 08.02.2023 № 1-2023:

«Подписание членами конкурсных комиссий, не являющихся государственными должностными лицами, уведомлений по соблюдению ограничений, устанавливаемых для лиц, приравненных к государственным должностным лицам, предусмотренных статьей 17 Закона «О борьбе с коррупцией».

3. Настоящий приказ довести до сведения всех работников предприятия.

4. Признать утратившим силу приказ от 02.04.2020 № 57/1 «Об утверждении Положения о конфликте интересов должностных лиц».

Первый заместитель директора –
главный инженер

В.В.Лихолап

УТВЕРЖДЕНО
Приказ директора
РУП «БЕЛТЭИ»
«11» 04 2023 № 83

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании
конфликта интересов

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией».

2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих в связи с исполнением обязанностей государственного должностного, приравненного к нему лица, а также возможного наличия конфликтов интересов при исполнении иными работниками трудовых обязанностей.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, находящихся в трудовых отношениях с РУП «БЕЛТЭИ» (далее – Предприятие), в независимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4. 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.

5. 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.

6. 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 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) Предприятием.

ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

8. Обязанности по организации и координации мероприятий по общей профилактике конфликта интересов возлагаются на заместителя директора по общим вопросам, идеологической и социальной работе.

9. Мерами общей профилактики конфликта интересов являются:

9.1. всестороннее изучение деловых и нравственных качеств кандидатов на должность государственного должностного лица Предприятия;

9.2. регулярный анализ трудовых обязанностей должностных лиц Предприятия в целях их уточнения и оптимизации для исключения возможности влияния личных интересов на принимаемые государственными должностными лицами Предприятия решения или совершаемые ими другие действия по работе;

9.3. ротация кадров;

9.4. исключение совместной работы лиц, состоящих в браке или находящихся в отношениях близкого родства (родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), усыновители (удочерители), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) или свойства (родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), усыновители (удочерители), родные братья и сестры супруга (супруги)), если такая работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из этих лиц другому;

9.5. проведение антикоррупционной образовательной и воспитательной работы с государственными должностными лицами Предприятия, а также лицами, приравненными к государственным должностным лицам, направленной в том числе на распространение знаний о сущности конфликта интересов, порядке управления им, последствиях непринятия мер по его предотвращению и урегулированию (проведение лекций, семинаров, тренингов, консультаций, размещение информации на информационных стендах и на сетевом ресурсе Предприятия и др.);

9.6. вручение государственным должностным лицам Предприятия и лицам, претендующим на занятие должности государственного должностного лица Предприятия, письменного обязательства, предусмотренного ст. 16 Закона «О борьбе с коррупцией»;

9.7. осуществление контроля за исполнением государственными должностными лицами Предприятия своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством антикоррупционных ограничений, требований настоящего Положения;

9.8. проверка уровня антикоррупционной подготовки государственных должностных лиц Предприятия при проведении квалификационных экзаменов и аттестации, в том числе проверка знаний государственных должностных лиц Предприятия по вопросам управления конфликтом интересов;

9.10. иные меры, направленные на недопущение возникновения

потенциального и реального конфликта интересов.

10. Меры общей профилактики конфликта интересов реализуются отделом кадровой работы и другими службами Предприятия, а также конкретными работниками Предприятия на основании настоящего Положения, положений о соответствующих структурных подразделениях, должностных инструкций работников, иных локальных правовых актов.

11. С целью профилактики конфликта интересов:

11.1. государственные должностные лица обязаны соблюдать ограничения, предусмотренные статьями 17-19 Закона «О борьбе с коррупцией»;

11.2. лица, приравненные к государственным должностным лицам обязаны соблюдать ограничения, предусмотренные статьей 17 Закона «О борьбе с коррупцией»;

11.3. государственные должностные лица, а также лица, приравненные к ним обязаны:

при исполнении своих должностных обязанностей соблюдать требования законодательства Республики Беларусь, локальных правовых актов Предприятия, в том числе настоящего Положения;

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

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

оказывать содействие руководству Предприятия в предотвращении и урегулировании конфликта интересов;

руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и свойственников 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.

11.4. работники предприятия, вне зависимости от занимаемой должности, не вправе использовать в личных и иных внеслужебных интересах средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество Предприятия, предоставленное работнику для исполнения служебных (трудовых) обязанностей, а также полученную при исполнении служебных (трудовых) обязанностей информацию, распространение и (или) предоставление которой ограничено.

ГЛАВА 3

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

12. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на государственных должностных лиц и лиц, приравненных к ним – участников конфликтов, руководителей

структурных подразделений Предприятия, работников отдела кадровой работы, комиссию по противодействию коррупции.

11. 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 работника Предприятия и выполняемых им трудовых обязанностях;
из других источников.

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

13. Работники Предприятия самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (руководитель структурного подразделения, заместителей директора Предприятия и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

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

15. Директор Предприятия при получении материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов незамедлительно принимает решение о его предотвращении (урегулировании) либо при необходимости проводит внеочередное заседание комиссии по противодействию коррупции в целях внесения членами комиссии предложений по предотвращению (урегулированию) конфликта интересов и(или) организует проведение дополнительной проверки (уполномоченным лицом или комиссионно).

Внеочередное заседание комиссии по противодействию коррупции (дополнительная проверка) проводится в срок не позднее трех рабочих дней с момента получения материалов.

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

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

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

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

18. 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, 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, не противоречащих законодательству.

Примерный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов и мер по их урегулированию приведен в приложении к Положению.

21. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно 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.

Приложение
к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта
интересов

Примерный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов государственных должностных и
правленных к ним лиц и меры по их урегулированию

Ситуация конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов *		Последствия неурегулирования конфликта интересов
	работником	руководителем	
<p>I. Должностное лицо является членом коллегиальной структуры (комиссия по закупкам, комиссия по технической экспертизе конкурсных предложений, комиссия по противодействию коррупции и др.), которая принимает решения в отношении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником должностного лица; - организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; 	<ul style="list-style-type: none"> - следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; - заявить самоотвод участия в работе комиссии в процессе рассмотрения вопросов в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. 	<ul style="list-style-type: none"> - ограничить полномочия должностного лица по участию в принятии решений, связанных с конфликтом интересов (например, сохранить членство должностного лица в коллегиальной структуре, лишив должностное лицо права участия в голосовании и наделив его правом рекомендательного голоса по обсуждаемым вопросам); - временно вывести работника из состава комиссии. 	<p>является основанием для привлечения должностного лица к дисциплинарной ответственности.</p>

<p>организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед должностным лицом, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации или индивидуального предпринимателя, у которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); - организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностному лицу поступило предложение о трудоустройстве; - организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги; - организации или индивидуального предпринимателя, у которых должностное лицо выполняет оплачиваемую работу (выполняло оплачиваемую работу в текущем и (или) предшествующем календарных годах). 			
<p>2. Должностное лицо принимает единоличное решение в отношении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником должностного лица; 	<ul style="list-style-type: none"> - должностному лицу следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; - работнику и его родственникам (иным 	<ul style="list-style-type: none"> - отстранить должностное лицо от принятия единоличных решений, связанных с конфликтом интересов; - временно отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное 	<ul style="list-style-type: none"> - является основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным

<ul style="list-style-type: none"> - организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед должностным лицом, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - организации или индивидуального предпринимателя, у которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); - организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностному лицу поступило предложение о трудоустройстве; - организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги; - организации или индивидуального предпринимателя, у которых должностное лицо выполняет оплачиваемую работу (выполняло оплачиваемую работу в текущем и (или) предшествующем календарных годах). 	<p>лицам) рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p>	<p>взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность; перевести работника в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;</p> <ul style="list-style-type: none"> - до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют имущественные обязательства. 	<p>интересам предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.
<p>3. Должностное лицо готовит и (или) согласовывает (визирует) проекты документов (договоры,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - следует уведомить о наличии личной 	<ul style="list-style-type: none"> - следует оценить, действительно ли отношения 	<ul style="list-style-type: none"> - является основанием для привлечения должностного

<p>дополнительные соглашения и спецификации к ним, товаросопроводительные, платежные, таможенные документы и др.), связанные с деятельностью;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником должностного лица; - организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед должностным лицом, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - организации или индивидуального предпринимателя, у которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); - организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностному лицу поступило предложение о трудоустройстве; 	<p>заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме;</p> <ul style="list-style-type: none"> - заявить самоотвод участия в работе по подготовке проекта документов в процессе рассмотрения вопросов в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. 	<p>работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить лицо от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.</p>	<p>лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или немущественным интересам предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении - должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.
---	--	--	--

<p>- организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги; организации или индивидуального предпринимателя, у которых должностное лицо выполняет оплачиваемую работу (выполняло оплачиваемую работу в текущем и (или) предшествующем календарных годах).</p>			
<p>4. Должностное лицо дает индивидуальные (вне рамок коллегиальных структур) заключения по вопросам, связанным с деятельностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником должностного лица; - организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед должностным лицом, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - организации или индивидуального предпринимателя, у 	<p>- следует уведомить о наличии личной заинтересованности нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме.</p>	<p>- следует оценить, действительно ли отношения работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока - предупредить;</p> <p>- отстранить должностное лицо от подготовки и согласования (визирования) проекта документа.</p>	<p>- является основанием для привлечения должностного лица к ответственности причинение вреда имущественным или немущественным интересам предприятия;</p> <p>- принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.</p>

<p>которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве);</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностному лицу поступило предложение о трудоустройстве; - организации или индивидуального предпринимателя, от которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги; - организации или индивидуального предпринимателя, у которых должностное лицо выполняет оплачиваемую работу (выполняло оплачиваемую работу в текущем и (или) предшествующем календарных годах). 			
<p>5. Должностное лицо осуществляет претензионно-исковую работу (участвует в осуществлении такой работы) с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - индивидуальным предпринимателем, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником должностного лица; - организацией или индивидуальным предпринимателем, перед которыми имеют имущественные обязательства должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; - организацией или индивидуальным предпринимателем, которые имеют имущественные обязательства перед 	<ul style="list-style-type: none"> - следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; - заявить самоотвод участия в претензионно-исковой работе в процессе рассмотрения вопросов в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. 	<ul style="list-style-type: none"> - ограничить доступ должностного лица к конкретной информации, которая затрагивает личные интересы должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников; - отстранить должностное лицо от принятия единоличных решений; - отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана его личная 	<ul style="list-style-type: none"> - является основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или немущественным интересам предприятия; - принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта); с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.

<p>должностным лицом, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является должностное лицо, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организацией или индивидуальным предпринимателем, у которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); - организацией или индивидуальным предпринимателем, от которых должностному лицу поступило предложение о трудоустройстве; - организацией или индивидуальным предпринимателем, от которых должностное лицо, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги; - организацией или индивидуальным предпринимателем, у которых должностное лицо выполняет оплачиваемую работу (выполняло оплачиваемую работу в текущем и (или) предшествующем календарных годах). 		заинтересованность.	
<p>б. Должностное лицо проводит проверку в порядке внутривладельческого контроля или служебное разбирательство (участвует в проведении такой проверки или такого разбирательства), в ходе которых дает оценку (участвует в оценке) деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работника, являющегося его супругом (супругой), близким родственником или свойственником; - подразделения, возглавляемого его супругом (супругой), близким родственником или свойственником. 	<ul style="list-style-type: none"> - следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; - заявить самоотвод участия в проверке в отношении - родственников и/или иных лиц, с которыми 	<ul style="list-style-type: none"> - отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих - непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность. 	<ul style="list-style-type: none"> - является основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или немущественным интересам предприятия; - принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового

	связана его личная заинтересованность.		договора (контракта) с должностным лицом, поощрений должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.
7. Должностное лицо принимает решения (участвует в принятии решений) о приеме на оплачиваемую работу (по трудовому договору, договору подряда и др.) своих супруга (супруги), близких родственников или свойственников и (или) определении условий такой работы.	следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; - заявить самоотвод участия в процессе рассмотрения вопросов в отношении - родственников и/или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.	- отстранить должностное лицо от принятия единоличных решений.	является основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или немущественным интересам предприятия; - принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.
8. Лицо назначается на должность, которая предполагает осуществление им организационно-распорядительных функций в отношении подчиненных работников, являющихся супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками.	- должностному лицу следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; - отказаться от назначения на должность.	- следует оценить, действительно ли отношения должностного лица с указанными работниками могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей; - принять меры по устранению обстоятельств, влекущих возникновение	- принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.

		конфликта интересов, с учетом производственной целесообразности: перевод на другую работу супруга (супруги), близкого родственника или свойственника, изменение структуры управления и др.	
9. Должностное лицо имеет доступ к информации, которая затрагивает его личные интересы и (или) личные интересы его супруга (супруги), близких родственников или свойственников, однако при этом не имеет права принимать в связи с этим какие-либо решения или участвовать в принятии решений.	- запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с работой, информацию, ставшую ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.	- ограничить свободный доступ работника к данному рода информации путем пересмотра должностных обязанностей.	
10. Должностное лицо, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность лица, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых должностное лицо осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления.	- должностному лицу, его родственникам (иным лицам) рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные управленческие функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.	- если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей,	- до принятия должностным лицом мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

		<p>установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения служащим своих должностных обязанностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации государственного органа, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения; - указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов; - предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость. 	
<p>11. Должностное лицо принимает индивидуальные подарки (бесплатные услуги) от непосредственно подчиненного или подконтрольного ему работника.</p>	<p>- не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению</p>	<ul style="list-style-type: none"> - следует указать должностному лицу на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем 	

	регулярных подарков от одного дарителя.	подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать служащему вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.	
--	---	---	--

*При выборе конкретного способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов преимущество отдается такому способу, который в наибольшей степени будет способствовать соблюдению баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов.