

УТВЕРЖДЕНО
Приказ республиканского
унитарного предприятия
«Специальная связь»
от 01.10.2025 № 222

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и
урегулировании конфликта
интересов между работниками и
республиканским унитарным
предприятием «Специальная связь»

ГЛАВА 1 ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов между работниками и республиканским унитарным предприятием «Специальная связь» в ходе выполнения работниками трудовых обязанностей (далее – Положение).

2. Основной задачей деятельности республиканского унитарного предприятия «Специальная связь» (далее – Предприятие) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между работниками и Предприятием являются своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Предприятия, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими трудовые функции и принимаемые решения.

3. Действие 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.

4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личные интересы работника, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют, или могут повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по работе.

Под личным интересом 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.

При отнесении ситуации к конфликту интересов необходимо установить:

наличие личного интереса работника Предприятия, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

наличие у работника Предприятия конкретных обязанностей по работе, на которые может повлиять личный интерес (принятие решения, участие в принятии решения, совершение других действий по работе);

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

ГЛАВА 2

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5. Целью предотвращения конфликта интересов является создание условий для осуществления работниками Предприятия своих трудовых обязанностей, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

6. Для достижения цели предотвращения конфликта выполняются следующие задачи:

совершенствование организационно-кадровой структуры Предприятия (его обособленных и структурных подразделений);

уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работника Предприятия;

повышение результативности работы комиссий по противодействию коррупции Предприятия, придание их действиям выраженной профилактической направленности;

установление эффективной системы контроля за исполнением работниками Предприятия своих трудовых обязанностей, неукоснительного соблюдения законодательства о борьбе с коррупцией, в том числе предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

обеспечение работником Предприятия постоянного самоконтроля, принятия решения при осуществлении трудовых обязанностей объективно и беспристрастно вне зависимости от семейных, политических, религиозных, этических или иных предпочтений.

7. Работники Предприятия обязаны руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей при принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8. Обязанности по координации деятельности Предприятия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также по выявлению и установлению конфликта интересов возлагаются на директора Предприятия.

9. Обязанности по выявлению и установлению конкретных конфликтов интересов возлагаются на директора Предприятия, руководителей структурных подразделений, в которых работают лица, являющиеся участниками конфликта интересов, работников сектора правового обеспечения и кадров, комиссию по противодействию коррупции.

10. Сведения о конфликте интересов с участием конкретных работников Предприятия могут быть получены:

от самих работников Предприятия, их руководителей;

из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;

в результате анализа имеющихся сведений о личных интересах работников Предприятия и выполняемых ими трудовых обязанностях;

из других источников.

11. Для констатации конфликта интересов необходимо установить:

в чем заключалась трудовая обязанность работника Предприятия;

какое решение должен был принять работник Предприятия, в принятии какого решения должен был участвовать, какое конкретно действие по работе должен был совершить;

входило ли совершение действия, приведшего к конфликту интересов, в трудовые обязанности работника Предприятия, на основании чего возникла обязанность совершения данного действия, принятия решения;

в совершении каких ненадлежащих действий по работе состоял личный интерес работника Предприятия, его супруги (супруга), близких родственников, свойственников и в чем состоял ненадлежащий характер данных действий;

осведомленность работника Предприятия о личном интересе его супруги (супруга), близких родственников, свойственников;

мог ли работник Предприятия реально повлиять на надлежащее исполнение действий по работе;

наличие возможности удовлетворения личного интереса посредством принятия именно данного решения.

12. Работники Предприятия, установившие наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов, уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся, о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства, установленными на Предприятии.

13. Руководители структурных подразделений, члены комиссии по противодействию коррупции, работники сектора правового обеспечения и кадров при выявлении самостоятельно признаков реального или потенциального конфликта интересов или при получении уведомления от подчиненного работника незамедлительно уведомляют директора Предприятия о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства, установленными на Предприятии. В уведомлении подробно указываются наличие признаков конфликта интересов, указанных в пункте 11 настоящего Положения, суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника Предприятия к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

К уведомлению прилагается письменное уведомление подчиненного работника Предприятия. Также при подаче уведомления руководители структурных подразделений, работники сектора правового обеспечения и кадров вправе внести предложения по возможным вариантам разрешения или предотвращения конфликта интересов (например, самоотвод работника Предприятия от принятия решения или участия в принятии решения, передача полномочий по принятию решения или участию в принятии решения иному работнику и др.).

14. Директор Предприятия при получении уведомления и материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов должен установить:

существуют ли в действительности фактические обстоятельства, явившиеся основанием предполагать наличие конфликта интересов или возможность его возникновения;

свидетельствуют ли эти обстоятельства о наличии личного интереса у работника Предприятия, его супруги (супруга), близких родственников или

свойственников, который может быть связан с совершением работником Предприятия действий по работе;

какие вредные для работы последствия могут наступить в результате конфликта интересов или в случае возможности его возникновения.

При необходимости директор Предприятия организует проведение дополнительной проверки. Дополнительная проверка проводится комиссией по противодействию коррупции в трехдневный срок с момента получения материалов.

15. Материалы о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов подлежат рассмотрению на комиссии по противодействию коррупции Предприятия для выбора меры по его предупреждению или разрешению и принятия дополнительных профилактических мер по недопущению повторных конфликтов интересов на Предприятии.

В случае наличия конфликта интересов или возможности его возникновения, связанных с директором Предприятия, об этом письменно информируется Министр связи и информатизации Республики Беларусь.

16. Для предупреждения или разрешения конфликта интересов директор Предприятия на основании решения комиссии по противодействию коррупции Предприятия принимает одну из следующих мер:

дать работнику Предприятия письменные рекомендации о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (предварительное письменное согласование работником Предприятия принимаемых решений; подготовка детального отчета о решениях, принимаемых в ситуации, которая связана с конфликтом интересов; привлечение к выполнению отдельных действий по работе иных лиц (или самого директора), у которых конфликт интересов или возможность его возникновения отсутствуют; исключение личного приема работником Предприятия гражданина, который вовлечен в ситуацию конфликта интересов; осуществление личного приема граждан только в условиях видео- и аудиофиксации разговоров и др.);

отстранить работника Предприятия от совершения действий по работе, которые вызывают или могут вызвать у данного лица конфликт интересов (поручение выполнения задания другому работнику Предприятия, другому структурному подразделению Предприятия; выполнение действий по работе непосредственным руководителем работника Предприятия, в деятельности которого возник конфликт интересов; совершение действий по работе

работником вышестоящей организации, если он имеет право на выполнение соответствующих действий);

перевести работника Предприятия в порядке, установленном законодательством, с должности (профессии), исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность (профессия);

поручить исполнение прежних обязанностей на новом рабочем месте или изменить трудовые обязанности работника Предприятия;

принять иные меры, предусмотренные законодательством.

При принятии решения о выборе конкретной меры разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника Предприятия и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам Предприятия.

17. Директор Предприятия несет ответственность за непринятие мер по урегулированию конфликта интересов или возможности его возникновения, за ненадлежащее принятие мер по урегулированию конфликта интересов, в том числе за нарушение прав работника Предприятия необоснованным применением мер или применением неадекватных мер по урегулированию конфликта интересов или возможности его возникновения.

18. В случае отказа работника Предприятия от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов директор Предприятия принимает решение в соответствии с законодательством.