

РУП «Научно-практический центр  
Национальной академии наук Беларуси  
по животноводству»

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
Д.М.Богданович  
«12» августа 2021г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании  
конфликта интересов

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» (далее - Закон), Трудового кодекса Республики Беларусь и иных актов законодательства в целях противодействия коррупции, защиты имущественных и неимущественных отношений РУП «Научно-практический центр Национальной академии наук Беларуси» (далее – Предприятие).

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

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

3. Конфликтом интересов согласно Закону и настоящему Положению является ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Предприятия или физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, его (ее) супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет или может повлиять на надлежащее исполнение таким работником Предприятия или физическим лицом, сотрудничающим с Предприятием на основе гражданско-правового договора, своих трудовых (гражданско-правовых) обязанностей при принятии решения, участии в принятии решения, совершении других действий по работе, а также возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Предприятия или физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, и правами и законными интересами Предприятия.

4. Личной заинтересованностью работника Предприятия или физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, является заинтересованность, связанная с возможностью получения при исполнении своих обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг имущественного и неимущественного характера, имущественных и неимущественных прав для себя и (или) для третьих лиц.

5. В основу работы по управлению конфликтами интересов на Предприятии положены следующие принципы:

индивидуальное рассмотрение для каждого случая, урегулирование конфликта интересов, оценка репутационных, деловых, коммерческих и иных рисков Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов;

обеспечение конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов нанимателя и работника, физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, в процессе урегулирования конфликта интересов;

защита работника Предприятия от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

## ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности Предприятия, минимизирующих вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликтов интересов предусматривается следующее:

уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников Предприятия;

установление эффективной системы контроля исполнения работниками Предприятия своих трудовых обязанностей, соблюдение предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

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

Вручение государственным должностным лицам и приравненным к ним лицам письменного обязательства по соблюдению ограничений, установленных ст.ст. 17-20 Закон «О борьбе с коррупцией»;

Иные меры, направленные на недопущение возникновения потенциального и реального конфликта интересов.

8. С целью профилактики конфликтов интересов работники Предприятия, физические лица, сотрудничающие с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров, не вправе:

оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности с использованием своего служебного положения;

участвовать лично либо через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь;

принимать имущество (подарки), 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 охраняемую законом тайну, полученную при исполнении своих обязанностей.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых, должностных обязанностей, а также по

возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ. ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов солидарно возлагаются на инициаторов конфликтов, начальников структурных подразделений, работников отдела организационно-правовой и кадровой работы, комиссию по противодействию коррупции.

11. Сведения о конфликтах интересов с участием работников Предприятия, физических лиц, сотрудничающих с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров, могут быть получены:

от самих работников, начальников структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссии по противодействию коррупции;

из обращений граждан и юридических лиц;

в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работника Предприятия и исполняемых им трудовых обязанностях;

из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель 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 (начальника структурного подразделения, заместителя руководителя организации), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, работники отдела организационно-правовой и кадровой работы при выявлении реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют генерального директора Предприятия о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов, причина и ориентировочное время его возникновения, отношение работника Предприятия, физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов доводит докладной запиской до сведения генерального директора Предприятия возникновение (возможность возникновения) конфликта интересов, а к докладной записке приобщает докладную записку работника Предприятия, физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, а также дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. Генеральный 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.

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

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

18. По результатам проверки поступившей информации выносится решение, является ли 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

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

20. В случае если конфликт интересов имеет место, могут быть использованы следующие способы его урегулирования:

вручение работнику Предприятия, физическому лицу, сотрудничающему с Предприятием на основе гражданско-правового договора, письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

отстранение работника Предприятия, физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, от совершения действий, вызывающих или способных вызвать конфликт интересов (исключение работника Предприятия из состава комиссии или рабочей группы; запрет работнику Предприятия на принятие участия в голосовании при сохранении права на участие в обсуждении; ограничение доступа к определенным сведениям на период урегулирования конфликта интересов и иные);

перевод работника Предприятия 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 Предприятия, физическим лицом, сотрудничающим с Предприятием на основе гражданско-правового договора, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;

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

использование иных способов разрешения конфликта.

21. При принятии решения о выборе способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника Предприятия, физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, а также вероятность того, что личный интерес (не) будет реализован в ущерб интересам Предприятия.

22. В случае отказа работника Предприятия, физического лица, сотрудничающего с Предприятием на основе гражданско-правового договора, от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов генеральный директор принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Ведущий юрисконсульт



Л.Э.Купаво