Открытое акционерное общество
«Белкнига»

СОГЛАСОВАНО
комиссией по противодействию
коррупции ОАО «Белкнига»
протокол от 29 июня 2023 №2

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ОАО «Белкнига»

_____ В.В. Матусевич
29 июня 2023

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УПРАВЛЕНИИ
КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

1.2. Основной целью Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих в открытом акционерном обществе «Белкнига» (далее - Общество) в ходе выполнения работниками трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся государственными должностными и приравненными к ним лицами (далее – должностные лица) Общества, и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

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

1.5. Под личной заинтересованностью должностного лица понимается заинтересованность, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

1.6. В основу работы по управлению конфликтом 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 информации о конфликте интересов, а также о личных интересах должностного лица, кандидата на должность должностного лица;

защита персональных данных при их обработке;

индивидуальное рассмотрение Обществом каждой ситуации конфликта интересов;

приоритетное применение мер общей профилактики и предотвращения конфликта интересов;

соблюдение баланса интересов Общества и должностных лиц при урегулировании конфликта интересов;

предотвращение и урегулирование конфликта интересов с учетом вреда, который может быть причинен имущественным и неимущественным интересам Общества и должностного лица Общества, а также необходимости соблюдения баланса интересов Общества и должностного лица Общества;

недопустимость привлечения должностного лица Общества к ответственности в связи с раскрытием информации о конфликте интересов, если соответствующая информация была своевременно раскрыта должностным лицом Общества, конфликт интересов предотвращен или урегулирован Обществом и не повлек причинение вреда имущественным и неимущественным интересам Общества.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех должностных лиц Общества. Положение размещено на официальном сайте Общества, ответственность за ознакомление должностных лиц возлагается на отдел по работе с персоналом.

ГЛАВА 2
ОБЯЗАННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОБЩЕСТВА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2. Должностные лица Общества обязаны:

при исполнении своих должностных обязанностей соблюдать требования законодательства Республики Беларусь, локальных нормативных и иных правовых актов, в том числе данного Положения, а также обязанности, предусмотренные трудовыми договорами (контрактами);

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 родственников или свойственников и иных лиц;

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. Обязанности по организации и координации мероприятий по общей профилактике конфликта интересов возлагаются на отдел юридического обеспечения и защиты персональных данных Общества.

3.2. Меры общей профилактики конфликта интересов реализуются отделом по работе с персоналом и другими службами Общества, а также конкретными работниками Общества на основании настоящего Положения, положений о соответствующих службах, должностных инструкций работников, иных локальных правовых и ненормативных правовых актов Обществом.

3.3. Мерами общей профилактики конфликта интересов являются:

3.3.1. профессиональная и специальная антикоррупционная подготовка кандидатов на должность должностного лица Общества, всестороннее изучение их деловых и нравственных качеств;

3.3.2. регулярный анализ трудовых обязанностей должностных лиц Общества в целях их уточнения и оптимизации для исключения возможности влияния личных интересов на принимаемые должностными лицами Общества решения или совершаемые ими другие действия по работе, например, в силу наделения нескольких должностных лиц Общества одинаковыми полномочиями по одним и тем же вопросам либо наличия у должностных лиц Общества:

дискреционных полномочий (полномочий действовать по своему личному усмотрению);

полномочий осуществлять контроль за законностью и обоснованностью своих собственных решений, решений своих непосредственных руководителей либо решений работников, которые являются близкими должностных лиц Общества;

3.3.3. ротация кадров;

3.3.4. проведение анализа на предмет наличия конфликта интересов лиц, состоящих в браке или находящихся в отношениях близкого родства или свойства, если их совместная работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из этих лиц другому. В случае выявления фактов конфликта интересов исключить совместную работу таких лиц;

3.3.5. проведение антикоррупционной образовательной и воспитательной работы с должностными лицами Общества, 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 Общества и др.);

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

3.3.7. ознакомление должностных лиц Общества под подпись с настоящим Положением;

3.3.8. заблаговременное предоставление членам комиссий и других коллегиальных структур Общества, уполномоченных принимать решения, влекущие правовые последствия (далее - коллегиальные структуры), информации о вопросах, подлежащих рассмотрению на заседаниях коллегиальных структур, в целях обнаружения членами этих структур конфликта интересов с их участием (если предоставление такой информации не противоречит требованиям законодательства и локальных правовых актов Общества);

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

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

3.3.11. иные меры, направленные на недопущение возникновения потенциального и реального конфликта 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 структурных подразделений, сотрудников отдела по работе с персоналом, ответственных специалистов Общества, членов комиссии по противодействию коррупции.

4.2. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных должностных лиц Общества могут быть получены от самих должностных лиц, руководителей структурных подразделений, из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации, из других источников.

4.3. Комиссия по противодействию коррупции Общества осуществляет координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов.

4.4. Должностное лицо Общества самостоятельно устанавливает наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляет своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого он находится, о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов. Должностное лицо вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по службе, которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов.

4.5. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, работники отдела по работе с персоналом, ответственные специалисты Общества при выявлении наличия признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют непосредственного руководителя о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение должностного лица к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

4.6. Генеральный директор 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.

4.7. Комиссия по противодействию коррупции в трехдневный срок проводит необходимые проверочные мероприятия, после чего направляет материал со своими рекомендациями на имя генерального директора Общества.

4.8. Общество берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.9. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.10. 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 генеральный директор Общества.

5.2. Генеральный директор может не принять заявленный должностным лицом самоотвод и письменно обязать должностное лицо совершить соответствующие действия по службе (работе).

5.3. В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов Общество вправе:

исключить должностное лицо Общества из состава коллегиальной структуры, работа в которой связана с конфликтом интересов;

ограничить полномочия должностного лица Общества по участию в принятии решений, связанных с конфликтом интересов (например, сохранить членство должностного лица Общества в коллегиальной структуре, лишив его права участия в голосовании и наделив правом совещательного голоса по обсуждаемым вопросам);

отстранить должностное лицо Общества от принятия единоличных решений, связанных с конфликтом интересов;

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

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

перевести должностное лицо Общества в порядке, установленном актами законодательства, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;

перевести в порядке, установленном актами законодательства, работника, который в силу занимаемой должности находится в непосредственной подчиненности или подконтрольности своего супруга (супруги), близкого родственника или свойственника, на другую равнозначную должность, исключающую такие подчиненность или подконтрольность;

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

поручить должностному лицу Общества исполнение прежних трудовых обязанностей на новом рабочем месте либо изменить, в том числе временно, трудовые обязанности должностного лица Общества в порядке, установленном актами законодательства;

ограничить доступ должностного лица Общества к конкретной информации, которая затрагивает личные интересы должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

уволить должностное лицо Общества по соглашению сторон;

вручить должностному лицу Общества 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 принятия подарков и получения на безвозмездной основе другой выгоды в виде работы, услуги от непосредственно подчиненных

работников, за исключением символических знаков внимания в пределах общепринятых норм вежливости в связи с праздничными и другими событиями личного характера, и др.).

использование иных способов разрешения конфликта (примерный перечень вариантов возникновения конфликта интересов и меры по их урегулированию приведены в приложении к Положению, перечень не является исчерпывающим).

5.4. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса должностного лица и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

6.1. Нарушение требований настоящего Положения должностным лицом Общества, его непосредственным руководителем, руководителем коллегиальной структуры, уполномоченным работником, другими лицами, задействованными в процедурах управления конфликтом интересов, является основанием для привлечения этих лиц к дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с требованиями законодательства.

6.2. Сокрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие должностным лицом Общества информации о конфликте интересов:

является основанием для привлечения должностного лица Общества 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 Общества, его поощрении и переводе на вышестоящую должность.

ГЛАВА 7
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение утверждается генеральным директором Общества после его согласования на заседании комиссии по противодействию коррупции Общества и вступает в силу с момента его утверждения.

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

Приложение к положению об управлении конфликтом интересов

Перечень возможных ситуаций возникновения конфликта интересов государственных должностных лиц (далее - ГДЛ) и меры по их урегулированию

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
1. ГДЛ является членом коллегиальной структуры (комиссия по закупкам, комиссия по технической экспертизе конкурсных предложений, комиссия по непроизводительным расходам, комиссия по противодействию коррупции и др.), которая принимает решения в отношении: организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ. его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником ГДЛ; организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед ГДЛ, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем,	следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; заявить самоотвод по участию в работе комиссии в процессе рассмотрения вопросов в отношении супруга (супруги), близких родственников или свойственников, с которыми связана его личная заинтересованность.	ограничить полномочия ГДЛ по участию в принятии решений, связанных с конфликтом интересов (например, сохранить членство ГДЛ в коллегиальной структуре, лишив его права участия в голосовании и наделив правом рекомендательного голоса по обсуждаемым вопросам); временно вывести ГДЛ из состава комиссии.	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия; принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, переводе его на вышестоящую должность.

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; организации или индивидуального предпринимателя, у которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); организации или индивидуального предпринимателя, от которых ГДЛ поступило предложение о трудоустройстве; организации или индивидуального предпринимателя, от которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги.			
2. ГДЛ принимает единоличное решение в отношении: организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником ГДЛ; организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа	ГДЛ следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; ГДЛ, его супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам, рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.).	отстранить ГДЛ от принятия единоличных решений, связанных с конфликтом интересов; временно отстранить ГДЛ от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками, с которыми связана его личная заинтересованность; перевести ГДЛ в порядке, установленном	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия; принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, переводе его на

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник; организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед ГДЛ, 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), близкие родственники или свойственники; организации или индивидуального предпринимателя, у которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); организации или индивидуального предпринимателя, от которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги; организации или индивидуального предпринимателя, у которых ГДЛ выполняет оплачиваемую работу (выполняло оплачиваемую работу в текущем и (или) предшествующем календарных годах).		законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность; до урегулирования имущественного обязательства отстранить ГДЛ от исполнения служебных (трудовых) обязанностей в отношении организации, перед которой само ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники, с которыми связана личная заинтересованность ГДЛ, имеют имущественные обязательства.	вышестоящую должность.
3. ГДЛ готовит и (или) согласовывает (визирует) проекты документов (договоры, дополнительные соглашения и спецификации к ним, товаросопроводительные, платежные, таможенные документы и др.), связанные с деятельностью:	следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного	следует оценить, действительно ли отношения ГДЛ с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности независимо от того, повлекло ли это

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники; индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником ГДЛ; организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники; организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед ГДЛ, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники; организации или индивидуального предпринимателя, у которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве);	руководителя в письменной форме; заявить самоотвод участия в работе по подготовке проекта документов в процессе рассмотрения вопросов в отношении супруга (супруги), близких родственников или свойственников, с которыми связана его личная заинтересованность.	исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить лицо от исполнения служебных (трудовых) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, ГДЛ, его супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам, с которыми связана его личная заинтересованность.	причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия; принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, переводе его на вышестоящую должность.

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
организации или индивидуального предпринимателя, от которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги.			
4. ГДЛ дает индивидуальные (вне рамок коллегиальных структур) заключения по вопросам, связанным с деятельностью: организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ. его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники; индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником ГДЛ; организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организации, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники; организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед ГДЛ, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его	следует уведомить о личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме.	следует оценить, действительно ли отношения ГДЛ с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им служебных (трудовых) обязанностей; отстранить ГДЛ от подготовки и согласования (визирования) проекта документа.	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия; принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, переводе его на вышестоящую должность.

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
супруг (супруга), близкие родственники или свойственники; организации или индивидуального предпринимателя, у которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); организации или индивидуального предпринимателя, от которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги.			
5. ГДЛ осуществляет претензионно-исковую работу (участвует в осуществлении такой работы) с: организацией, учредителем (участником), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники; индивидуальным предпринимателем, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником должностного лица; организацией или индивидуальным предпринимателем, перед которыми имеют имущественные обязательства ГДЛ, 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), близкие родственники или свойственники;	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 супруга (супруги), близких родственников или свойственников, с которыми связана его личная заинтересованность.	ограничить доступ ГДЛ к конкретной информации, которая затрагивает личные интересы ГДЛ, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников; отстранить ГДЛ от принятия единоличных решений; отстранить ГДЛ от исполнения служебных (трудовых) обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками, с которыми связана его личная заинтересованность.	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия; принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, переводе его на вышестоящую должность.

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
организацией или индивидуальным предпринимателем, которые имеют имущественные обязательства перед ГДЛ, 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), близкие родственники или свойственники; организацией или индивидуальным предпринимателем, у которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве); организацией или индивидуальным предпринимателем, от которых ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники получали на безвозмездной основе имущество (подарки) или услуги.			
6. ГДЛ проводит проверку в порядке внутрихозяйственного контроля или служебное разбирательство (участвует в проведении такой проверки или такого разбирательства), в ходе которых дает оценку (участвует в оценке) деятельности: работника, являющегося его супругом (супругой), близким родственником или свойственником; подразделения, возглавляемого его супругом (супругой), близким родственником или свойственником.	следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; заявить самоотвод участия в проверке в отношении супруга (супруги), близких родственников или свойственников, с которыми связана его личная заинтересованность.	отстранить ГДЛ от исполнения служебных (трудовых) обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками, с которыми связана его личная заинтересованность.	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия; принимается во внимание при решении вопросов о продлении

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
			трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, переводе его на вышестоящую должность.
7. ГДЛ 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 супруга (супруги), близких родственников или свойственников, с которыми связана его личная заинтересованность.	отстранить ГДЛ от принятия единоличных решений (участия в принятии решении).	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности независимо от того, повлекло ли это причинение вреда имущественным или неимущественным интересам предприятия; принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, 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.	ГДЛ следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме; отказаться от назначения на должность.	следует оценить, действительно ли отношения ГДЛ с указанными работниками могут привести к необъективному исполнению им служебных (трудовых) обязанностей; принять меры по устранению обстоятельств,	принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с ГДЛ, поощрении ГДЛ, переводе его на вышестоящую должность.

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
		влекущих возникновение конфликта интересов, с учетом производственной целесообразности: перевод на другую работу супруга (супруги), близкого родственника или свойственника, изменение структуры управления и др.	
9. ГДЛ 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 служебных (трудовых) обязанностей.	ограничить свободный доступ ГДЛ к данного рода информации путем пересмотра служебных (трудовых) обязанностей	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности.
10. ГДЛ, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники, 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 ГДЛ осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции управления.	ГДЛ, его супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых ГДЛ осуществляет или ранее осуществляло отдельные управленческие функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.	если подарок связан с исполнением служебных (трудовых) обязанностей, то в отношении ГДЛ должны быть применены меры юридической ответственности, учитывая характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение ГДЛ других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей,	до принятия ГДЛ мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных служебных (трудовых) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
		установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения ГДЛ своих служебных (трудовых) обязанностей; если подарок не связан с исполнением служебных (трудовых) обязанностей, то ГДЛ 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 ГДЛ, что факт получения подарков влечет конфликт интересов; предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость.	
11. ГДЛ принимает индивидуальные подарки (бесплатные услуги) от непосредственно подчиненного или подконтрольного ему работника.	не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к	следует указать ГДЛ на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей, в связи с чем подобная	является основанием для привлечения ГДЛ к ответственности.

Ситуации конфликта интересов	Рекомендуемые меры по урегулированию конфликта интересов		Возможные последствия не урегулирования конфликта интересов
	ГДЛ	руководителем	
	получению регулярных подарков от одного дарителя.	практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать ГДЛ вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.	