УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора государственного учреждения образования «Путришковская средняя школа имени Ф.Л.Крайника»

22.12.2023 № 433

Положение

об урегулировании конфликта интересов между работниками и государственным учреждением образования «Путришковская средняя школа имени Ф.Л.Крайника»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов между работниками и государственным учреждением образования «Путришковская средняя школа имени Ф.Л.Крайника» (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и государственным учреждением образования «Путришковская средняя школа имени Ф.Л.Крайника» (далее – учреждение образования), возникающих у работников учреждения образования в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения образования и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением образования на основе гражданско-правовых договоров.
3. 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 должностных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).
4. Под личными интересами понимается возможность получения работником при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей доходов в денежной форме, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя, лиц близкого родства или свойства, для третьих лиц.
5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении образования положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов учреждения образования 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) учреждением образования.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности для работников учреждения образования, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликта интересов.
2. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и учреждением образования предусматриваются следующие мероприятия:

совершенствование организационно-кадровой структуры учреждения образования (ее обособленных и структурных подразделений) в целях исключения совместной работы лиц, состоящих в браке или находящихся в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если данная работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из этих лиц другому;

уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников учреждения образования;

установление эффективной системы контроля за исполнением работниками учреждения образования своих должностных (трудовых) обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

проведение учреждением образования просветительской и идеологической работы, направленной на распространение знаний о конфликте интересов, причинах его возникновения, порядке предотвращения и урегулирования.

1. С целью профилактики конфликта интересов работники учреждения образования не вправе:

оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя свое служебное положение;

выполнять иные оплачиваемые работы, не связанные с исполнением своих должностных (трудовых) обязанностей по месту основной работы, кроме преподавательской (в части реализации содержания образовательных программ), научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики, осуществляемых по согласованию с директором, если иное не установлено Конституцией Республики Беларусь;

принимать участие лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь;

принимать в связи с исполнением должностных (трудовых) обязанностей имущество или получать другую выгоду в виде работы, услуги для себя или третьих лиц;

использовать в личных и иных внеслужебных интересах информацию, распространение и (или) предоставление которой ограничено;

использовать в личных и иных внеслужебных интересах средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество учреждения образования, предоставленные для исполнения должностных (трудовых) обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Правительства.

1. Работники обязаны руководствоваться интересами учреждения образования без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3

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

1. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, руководителей структурных подразделений, инспектора по кадрам, комиссию по противодействию коррупции (при ее наличии).
2. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников учреждения образования могут быть получены:

от самих работников, руководителей их структурных подразделений; из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах

массовой информации;

в результате анализа имеющихся сведений о личных интересах работников учреждения образования и выполняемых ими должностных (трудовых) обязанностях;

из других источников.

1. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет директор учреждения образования.
2. Работники учреждения образования самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя учреждения образования и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.
3. Руководители структурных подразделений, члены комиссии по противодействию коррупции, инспектор по кадрам при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют директора учреждения образования о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.
4. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов доводит докладной запиской до сведения директора учреждения образования о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника учреждения образования и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.
5. Директор учреждения образования 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 от момента получения материалов.

1. Учреждение образования берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
2. 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.

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор учреждения образования.
2. 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 Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность;

пересмотр и изменение должностных (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 учреждения образования;

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

использование иных способов разрешения конфликта.

1. 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 учреждения образования.
2. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов директор учреждения образования принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь