

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

 О.Н.Богданович

«01» сентября 2022

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов между работниками и
учреждением образования «Щучинский государственный колледж»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. «О борьбе с коррупцией» (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 23.07.2015, 2/2303) и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и учреждением образования «Щучинский государственный колледж» (далее – колледж), возникающих у работников колледжа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

3. 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 колледжа.

4. Под личной заинтересованностью работника колледжа 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.

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в колледже положены следующие принципы:

5.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

5.2. индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для колледжа при выявлении каждого конфликта интересов;

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

5.4. соблюдение баланса интересов колледжа и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и колледжем предусматриваются следующие мероприятия:

7.1. совершенствование организационно-кадровой структуры колледжа (его 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;

7.2. уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников колледжа;

7.3. установление эффективной системы контроля за исполнением работниками колледжа своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

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

8. С целью профилактики конфликта интересов работники колледжа не вправе:

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

8.2. выполнять иные оплачиваемые работы, не связанные с исполнением своих трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой

деятельности), если иное не установлено законодательством Республики Беларусь;

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

8.4. принимать имущество (подарки), за исключением сувениров, вручаемых при проведении протокольных и иных официальных мероприятий, или получать другую выгоду для себя или для третьих лиц в виде работы, услуги в связи с исполнением трудовых обязанностей;

8.5. использовать в личных, групповых и иных внеслужебных интересах информацию, содержащую сведения, составляющие охраняемую законом тайну, полученную при исполнении своих трудовых обязанностей;

8.6. использовать во внеслужебных целях средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество колледжа.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами колледжа без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей 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.

ГЛАВА 3

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

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, руководителей структурных подразделений, работников отдела кадров.

11. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников колледжа могут быть получены:

11.1. от самих работников, руководителей их структурных подразделений;

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

11.3. в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работника колледжа и выполняемых им трудовых обязанностях;

11.4. из других источников.

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

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

14. Руководители структурных подразделений, работники отдела кадров при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют директора колледжа 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.

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

16. Директор колледжа 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.

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

18. 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

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

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

20.1. вручение работнику письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

20.2. 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);

20.3. перевод работника в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность;

20.4. пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

20.5. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

20.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;

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

20.8. использование иных способов разрешения конфликта.

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 колледжа.

22. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов директор колледжа принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.