

УТВЕРЖДАЮ

Директор

УО «Полоцкий
государственный
медицинский колледж имени
Героя Советского Союза
З.М.Тусноловой-Марченко»

И. Н. Шевякова



28.06.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов
между работниками и
учреждением образования «Полоцкий государственный
медицинский колледж имени Героя Советского Союза
З.М.Тусноловой –Марченко»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее –Положение) об урегулировании конфликта интересов между работниками и учреждением образования определяет порядок урегулирования конфликта интересов между и учреждением образования, возникающих у работников учреждения образования в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией»;

Примерным положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов между работниками и организацией отрасли здравоохранения, утверждённого приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 06.06.2023 № 846.

3.Основной задачей деятельности учреждения образования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между

работниками учреждения образования является своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников учреждения образования, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на выполняемые ими служебные (трудовые) функции и применяемые решения.

4. Действия 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.

5. 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 учреждения образования.

6. Под личной заинтересованностью работника учреждения образования 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.

7. 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

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

9. Для достижения цели предотвращения конфликта выполняются следующие задачи:

совершенствование организационно-кадровой структуры учреждения образования (ее обособленных и структурных подразделений);

повышение результативности работы комиссии по противодействию коррупции учреждения образования, придание их действиям выраженной профилактической направленности;

уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников учреждения образования;

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

проведение учреждением образования просветительской и идеологической работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, причинах их возникновения, порядке их предотвращения и урегулирования;

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

10. Работники учреждения образования обязаны руководствоваться интересами учреждения образования без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, свойственников и друзей при принятии решений и (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

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

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

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;

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

использовать во внеслужебных целях средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество учреждения образования;

директор колледжа, его заместители и главный бухгалтер не вправе выполнять иные оплачиваемые работы, не связанные с исполнением своих трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), если иное не установлено законодательством Республики Беларусь;

лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей в учреждении образования не вправе участвовать лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь.

12. 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 трудовых обязанностей, а также избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

13. Обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и координации деятельности учреждения образования по выявлению и установлению конфликта интересов возлагаются на руководителя учреждения образования, на работников – участников конфликтов, заведующих отделениями, инспектора отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции.

14. 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 совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работников учреждения образования и выполняемых им трудовых обязанностях;

из других источников.

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

16. Для констатации конфликта интересов необходимо установить:

в чем заключалась служебная (трудовая) обязанность работника учреждения образования;

какое решение должен был принять работник учреждения образования, 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 учреждения образования, на основании чего возникла обязанность совершения данного действия, принятия решения;

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

осведомлённость работника учреждения организации о личном интересе его супруги (супруга), близких родственников, свойственников;

могло ли должностное лицо учреждения образования реально повлиять на надлежащее исполнение действий по работе;

наличие возможности удовлетворения личного интереса посредством принятия именно данного решения.

17. Работники учреждения образования установившие наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчинённости которого находится о возникновении конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления или иным образом в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства.

18. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, инспектор отдела кадров при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют директора колледжа о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления или иным образом в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства. В уведомлении подробно указывается наличие признаков конфликта интересов, указанных в пункте 15 настоящего

Положения, суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

К уведомлению прикладывается письменное уведомление подчинённого работника.

19. Руководитель учреждения образования при получения 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 интереса у работника учреждения образования, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников, который может быть связан с совершением работником действий по работе;

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

При необходимости руководитель организации организует проведение дополнительной проверки, которая проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок с момента получения материалов.

ГЛАВА 4 ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

21. 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 определённым 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 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 неустрашимый характер;

использование иных способов разрешения конфликта.

22. 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.

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

ГЛАВА 5 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

24. Настоящее Положение вступает в силу после согласования его на Совете Колледжа и утверждения директором Колледжа.

25. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Советом Колледжа и утверждаются директором Колледжа.