|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДАЮ |
|  |  | Директор |
|  |  | учреждения образования  «Витебский государственный |
|  |  | аграрно-технический колледж» |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Якубов  «01» апреля 2024 |
|  |  |  |

# ПОЛОЖЕНИЕ об урегулировании конфликта интересов

# № 26/24

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и учреждением образования  «Витебский государственный аграрно-технический колледж» (далее - учреждение образования), возникающего у работников учреждения образования в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2.Действие Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения образования, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.3.Под конфликтом интересов в 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.

1.4.Под личной заинтересованностью работника понимается ситуация, при которой личные интересы работника, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по работе.

1.5.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.

РАЗДЕЛ 2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ СИТУАЦИЙ

КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1.Работник принимает решения, влекущие правовые последствия, в отношении:

организации, учредителем (участником, собственником имущества), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является работник, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник;

индивидуального предпринимателя, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником работника;

организации или индивидуального предпринимателя, перед которыми имеют имущественные обязательства работник, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники либо организация, учредителем (участником, собственником имущества), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является работник, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник;

организации или индивидуального предпринимателя, которые имеют имущественные обязательства перед работником, его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками либо организацией, учредителем (участником, собственником имущества), руководителем, главным бухгалтером, членом коллегиального органа управления которой является работник, его супруг (супруга), близкий родственник или свойственник;

организации или индивидуального предпринимателя, у которых работник, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники выполняют либо намерены выполнять оплачиваемую работу (например, ведут переговоры о трудоустройстве);

организации или индивидуального предпринимателя, от которых работнику предложение о трудоустройстве;

организации или индивидуального предпринимателя, от которых работник, его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники принимали подарки или на безвозмездной основе получали другую выгоду в виде работы, услуги;

организации или индивидуального предпринимателя, у которых работник выполняет оплачиваемую работу (выполняло оплачиваемую работу в текущем и (или) предшествующем календарных годах).

2.2.Работник является членом коллегиальной структуры, которая принимает решения, влекущие правовые последствия, в отношении организаций или индивидуальных предпринимателей, перечисленных в пункте 2.1 Положения.

2.3. Работник согласовывает (визирует) проекты документов, влекущих правовые последствия, связанные с деятельностью организаций или индивидуальных предпринимателей, перечисленных в пункте 2.1 Положения.

2.4. Работник осуществляет претензионно-исковую работу (участвует в осуществлении такой работы) с организациями или индивидуальными предпринимателями, перечисленными в пункте 2.1 Положения.

2.5. Работник принимает решения (участвует в принятии решений) о приеме на оплачиваемую работу своих супруга (супруги), близких родственников или свойственников и (или) определении условий такой работы.

2.6. Работник принимает иные кадровые решения (участвует в принятии таких решений) в отношении своих супруга (супруги), близких родственников или свойственников (аттестация, перевод на другую должность, привлечение к дисциплинарной или материальной ответственности, поощрение и т.п.).

# РАЗДЕЛ 3. МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

3.2.В целях профилактики конфликта интересов между работниками и учреждением образования предусматриваются следующие мероприятия:

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.

3.3.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;

- 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;

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

- 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.

3.4.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.

РАЗДЕЛ 4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

4.1.Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников  - участников конфликтов, заместителей руководителя учреждения образования, руководителей структурных подразделений, инспектора по кадрам, комиссию по противодействию коррупции.

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

из других источников.

4.3.Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель учреждения образования.

4.4.Работники учреждения образования самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего непосредственного руководителя о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

4.5.Заместители руководителя учреждения образования, руководители структурных подразделений, инспектор по кадрам при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя 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.

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

4.7.Работник вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий, которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов.

4.8.Руководитель 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 с участием комиссии по противодействию коррупции.

Дополнительная проверка проводится комиссией по противодействию коррупции в трехдневный срок от момента получения материалов.

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

4.10.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.

РАЗДЕЛ 5. ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1.Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает комиссия по противодействию коррупции.

5.2.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 т.п.);

- 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;

- 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.

5.3.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.

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

# РАЗДЕЛ 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1.Оригинал Положения хранится у юрисконсульта, электронная версия размещается на интернет-сайте учреждения образования в рубрике по противодействию коррупции.

|  |  |
| --- | --- |
| ПОДГОТОВЛЕНО: |  |
| Юрисконсульт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Ероха \_\_.\_\_.20\_\_ |  |