

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
учреждения образования  
«Берестовицкий районный  
социально-педагогический  
центр»

  
Н.А. Свейко  
«01» апреля 2021 г.

Положение об урегулировании конфликта  
интересов между работниками в  
государственном учреждении образования  
«Берестовицкий районный социально-  
педагогический центр»

## Глава 1

### Общие положения

1. Настоящее положение (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 «Берестовицкий районный социально-педагогический центр» (далее – Берестовицкий районный СПЦ), возникающих у работников Берестовицкий районный СПЦ в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действия настоящего Положения распространяются на всех лиц, являющихся работниками Берестовицкий районный СПЦ и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Берестовицким районным СПЦ 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 Берестовицкого районного СПЦ.

4. Под личной заинтересованностью работника Берестовицкого районного СПЦ 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 организации образования положены следующие принципы: обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для организации 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 профилактического конфликта интересов

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

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками и Берестовицким районным СПЦ предусматриваются следующие мероприятия:

совершенствование организационно-кадровой структуры Берестовицкого районного СПЦ 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 Берестовицкого районного СПЦ;

установление эффективной системы контроля за исполнением работниками Берестовицкого районного СПЦ своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

проведение Берестовицким районным СПЦ 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 Берестовицкого районного СПЦ 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 (в части реализации содержания образовательных программ), 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 организации образования.

9. Работники обязаны руководствоваться интересами Берестовицкого районного СПЦ 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 сведения о конфликте интересов и проверка поступившей информации о конфликте интересов

10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, директора Берестовицкого районного СПЦ, заместителя директора по основной деятельности Берестовицкого районного СПЦ.

11. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников Берестовицкого районного СПЦ 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 Берестовицкого районного СПЦ и выполняемых им трудовых обязанностях; из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет директор Берестовицкого районного СПЦ.

13. Работники Берестовицкого районного СПЦ самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Работники при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют директора Берестовицкого районного СПЦ о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указывается суть конфликта интересов, причину и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Директор Берестовицкого районного СПЦ 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.

16. Берестовицкого районного СПЦ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

17. 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 5

### Порядок и способы урегулирования конфликта интересов

18. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор Берестовицкого районного СПЦ.

19. 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 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 организации образования;

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

использование иных способов разрешения конфликта.

20. 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.

21. В случае отказа работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов директор Берестовицкого районного СПЦ принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.