

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ директора  
учреждения образования  
«Барановичский государственный  
колледж технологии и дизайна»  
от 15.03.2023 №121

## ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов должностных лиц учреждения образования  
«Барановичский государственный колледж технологии и дизайна»

1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов должностных лиц (иных сотрудников) учреждения образования «Барановичский государственный колледж технологии и дизайна» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 года «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов должностных лиц (иных сотрудников) учреждения образования «Барановичский государственный колледж технологии и дизайна» (далее – учреждение).

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

3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личные интересы работника, его супруга (супруги), близких родственников или собственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение им своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).

4. Под личной заинтересованностью 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 положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для учреждения при выявлении конфликта интересов;

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

соблюдение баланса интересов учреждения 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) учреждения.

## ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

7. В целях профилактики конфликта интересов предусмотрены следующие превентивные меры:

совершенствование организационно-кадровой структуры учреждения 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;

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

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

8. Работники обязаны руководствоваться интересами учреждения 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.

### 3 ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

9. Обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагаются на работников - участников конфликтов, заместителей директора, инспектора по кадрам, комиссию по противодействию коррупции.

10. Сведения о конфликте интересов с участием конкретных работников учреждения могут быть получены:

от самих работников, заместителей директора;

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

в результате анализа имеющихся сведений о личных интересах работников учреждения и выполняемых ими трудовых обязанностях; из других источников.

11. Координацию деятельности по выявлению конфликта интересов осуществляет директор учреждения.

12. Заместители директора, председатель комиссии по противодействию коррупции, инспектор по кадрам при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют директора учреждения 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.

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

14. Директор учреждения 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 с момента получения материалов.

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

16. 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.

17. Если потенциальный или реальный конфликт интересов является незначительным и не способен повлечь какие-либо негативные последствия для учреждения, меры по предотвращению или урегулирования такого конфликта интересов могут не приниматься.

#### ГЛАВА 4 СПОСОБЫ И ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

18. Способы урегулирования конфликта интересов: 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 из состава комиссии или рабочей группы); запрет принимать участие в голосовании при сохранении права на участие в обсуждении; ограничение доступа к определенным сведениям на период урегулирования конфликта интересов и иные);

изменение трудовых обязанностей работника;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

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

использование иных способов разрешения конфликта.

19. При выборе конкретного способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника.

Преимущество отдается такому способу, который наименьшим образом затрагивает законные интересы учреждения и работника.

20. За несообщение о конфликте интересов работник несет дисциплинарную ответственность только при наличии вины.

Также работник будет нести ответственность, если будет установлено, что возникшая ситуация однозначно свидетельствовала о потенциальном или реальном конфликте интересов, работник знал или обязан был знать о конфликте и не сообщил о нем.

Таковую же ответственность несет непосредственный руководитель работника и директор учреждения, которые знали о том, что работник находится (будет находиться) в ситуации конфликта интересов, и не приняли мер по предотвращению и урегулированию конфликта.

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

#### ГЛАВА 5 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

22. Положение утверждается директором учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

23. Решение о внесении изменений или дополнений в Положение принимается директором учреждения по согласованию с Комиссией по противодействию коррупции. 24. Положение действует до принятия нового Положения или отмены действующего Положения.

Директор



С.В.Шишина

Приложение  
к Положению о порядке управления конфликтом интересов,  
утвержденному директором учреждения образования  
«Барановичский государственный колледж технологии  
и дизайна»  
от 15.03.2023 №121

## Журнал

регистрации конфликтов интересов и результатов их проверки (заключение)  
*предприятия, организации*

№ п/п	Фамилия, имя, отчество лица, сообщившего о конфликте, его должность	Дата представления	Содержание	Фамилия, инициалы, Уполномоченного работника, отвечающего за проверку	Дата заключения о результатах проверки	Результат проверки	Принятое решение
1	2	3	4	5	6	7	8