

УТВЕРЖДЕНО

приказ директора - главного
государственного инспектора
государственного учреждения
«Минская областная
государственная инспекция по
семеноводству, карантину и
защите растений»



№ 13

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов
между работниками и государственным учреждением
«Минская областная государственная инспекция
по семеноводству, карантину и защите растений»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке урегулирования конфликта интересов между работниками и государственным учреждением «Минская областная государственная инспекция по семеноводству, карантину и защите растений» (далее - Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» (в ред. Закона Республики Беларусь от 30.12.2022 № 232-З) (далее – Закон) и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками и государственным учреждением «Минская областная государственная инспекция по семеноводству, карантину и защите растений» (далее – организация), возникающего у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на государственных должностных лиц организации, находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций (далее – работники организации).

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации, 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 организации и правами и законными интересами организации.

4. Под личной заинтересованностью работника организации понимается заинтересованность работника организации, 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 положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов организации и работника организации при урегулировании конфликта интересов.

ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

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

совершенствование организационно-кадровой структуры организации (ее 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;

уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников организации;

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

проведение организацией 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 организации не вправе:

оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение;

принимать участие лично или через иных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных Законом, иными законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь;

принимать в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей имущество или получать другую выгоду в виде работы, услуги для себя или третьих лиц (за исключением подарков, полученных при проведении протокольных и иных официальных мероприятий, стоимость каждого из которых не превышает двадцатикратного размера базовой величины на дату получения такого подарка, цветов; получения имущества в связи с исполнением трудовых обязанностей, если лицо, его получившее, уведомило в установленном законодательством порядке организацию о получении такого имущества и безвозмездно сдало его; иных случаев, предусмотренных законодательными актами, распоряжениями Президента Республики Беларусь и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь);

использовать в личных и иных внеслужебных интересах средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество организации;

использовать в личных и иных внеслужебных интересах полученную при исполнении служебных (трудовых) обязанностей информацию, распространение и (или) предоставление которой ограничено.

9. Работники организации обязаны руководствоваться интересами организации 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 организации, комиссию по противодействию коррупции.

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

от работников организации;

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

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

из других источников.

12. Координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов осуществляет руководитель организации.

13. Работники организации обязаны уведомить в письменной форме руководителя организации о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, как только им станет об этом известно, и вправе в письменной форме заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по работе, которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов.

14. Работники организации при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя организации о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской (с приложением дополнительных материалов, характеризующих суть конфликта интересов), в которой подробно указываются суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, их отношение к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Руководитель организации 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 приказом руководителя организации лицом или комиссионно в трехдневный срок с момента получения материалов.

16. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных 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 4 ПОРЯДОК И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

18. Решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

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

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

отстранение работника организации от совершения действий по работе, вызывающих или способных вызвать у него конфликт интересов (исключение работника организации из состава комиссии или рабочей группы; запрет работнику организации 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 организации в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать конфликт интересов, на другую равнозначную должность;

поручение исполнения прежних должностных обязанностей на новом рабочем месте либо изменение, в том числе временно, должностных обязанностей работника организации в порядке, установленном актами законодательства, в целях предотвращения конфликта интересов или возможности его возникновения;

пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника организации;

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

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 организации.

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