

УТВЕРЖДЕНО

Приказ председателя комитета
по труду, занятости и
социальной защите
Витебского областного
исполнительного комитета

29 12.2023 № 131

ПОЛОЖЕНИЕ об управлении конфликтом интересов

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об управлении конфликтом интересов (далее – Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. "О борьбе с коррупцией" и определяет порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов между работниками комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского областного исполнительного комитета (далее – комитет), руководителями государственных учреждений социального обслуживания (далее – дома-интернаты), возникающего у руководителей и работников в ходе выполнения ими служебных (трудовых) обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на работников комитета, относящихся к государственным гражданским служащим, государственным должностным лицам, занимающим должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей, а так же на директоров домов-интернатов (далее – должностные лица, работники).

3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личные интересы должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).

4. Под личной заинтересованностью работника понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении своих служебных (трудовых) обязанностей личной выгоды, в том числе доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

5. К элементам управления конфликтом интересов относятся:

предотвращение (принятие мер по недопущению его возникновения);

выявление (постоянный мониторинг и оценка ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов);

урегулирование (комплекс мер, предусматривающих полное и своевременное разрешение возникшего конфликта интересов).

6. В основу работы по управлению конфликтом интересов в комитете положены следующие принципы:

законности (принимаемые меры должны соответствовать требованиям законодательства);

достаточности (принимаемые меры должны обеспечивать предотвращение и урегулирование конфликта интересов);

обязательности раскрытия должностным лицом информации о конфликте интересов;

конфиденциальности информации о конфликте интересов, а также о личных интересах должностного лица;

индивидуального рассмотрения каждой ситуации конфликта интересов;

приоритетного применения мер общей профилактики и предотвращения конфликта интересов;

предотвращения и урегулирования конфликта интересов с учетом вреда, который может быть причинен имущественным и неимущественным интересам комитета, домов-интернатов и должностного лица;

недопустимости привлечения должностного лица к ответственности в связи с раскрытием информации о конфликте интересов, если соответствующая информация была своевременно раскрыта должностным лицом, конфликт интересов предотвращен или урегулирован и не повлек причинение вреда имущественным и неимущественным интересам комитета, домов-интернатов.

ГЛАВА 2 ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

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

8. В целях предотвращения конфликта интересов установлены:

8.1. общие меры профилактики:

исключение совместной службы (работы) должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников, если их служба (работа) связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

уточнение и оптимизация служебных (трудовых) обязанностей работников;

применение эффективной системы контроля за исполнением работниками своих служебных (трудовых) обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

проведение комитетом просветительской и идеологической работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, причинах их возникновения, порядке их предотвращения и урегулирования.

8.2. ограничения для должностных лиц:

отдавать предпочтение при приеме на работу на вакантные должности супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам;

оказывать влияние на распределение средств материального стимулирования работников в интересах супруга (супруги), близких родственников или свойственников;

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 служебных (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;

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

не принимать в связи с исполнением служебных обязанностей имущество или получать другую выгоду в виде работы, услуги для себя или третьих лиц, за исключением случаев:

принятие 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;

получение имущества в связи с исполнением служебных обязанностей, если должностным лицом в установленном

законодательством порядке уведомлен государственный орган, в котором должностное лицо проходит службу (работает), о получении такого имущества и оно безвозмездно сдано;

иных случаев, предусмотренных законодательными актами, распоряжениями Президента Республики Беларусь и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь;

не использовать в личных и иных внеслужебных интересах средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество государственного органа, государственной организации, предоставленные для исполнения служебных (трудовых) обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, а также полученную при исполнении служебных (трудовых) обязанностей информацию, распространение и (или) предоставление которой ограничено;

иные ограничения, связанные со служебной (трудовой) деятельностью, установленные законодательными актами.

ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

9. Координацию деятельности по выявлению конфликта интересов осуществляет председатель комитета (уполномоченное лицо), заместители председателя комитета, руководители домов-интернатов.

10. Обязанности по выявлению и установлению конкретных фактов возникновения (возможности возникновения) конфликта интересов возлагаются на руководителей структурных подразделений, в которых работают лица, являющиеся участниками конфликта интересов, отдел правовой, кадровой работы и делопроизводства комитета.

11. Сведения о конфликте интересов с участием конкретных должностных лиц и иных работников могут быть получены:

от самих должностных лиц комитета, руководителей домов-интернатов или иных работников комитета, их руководителей;

при приеме на работу, назначении на новую должность;

в ходе внутреннего контроля и служебного разбирательства, а также по итогам проверки:

деклараций, представленных кандидатами на должность государственного должностного лица;

деклараций, представленных государственным должностным лицом;

из обращений граждан и юридических лиц, в том числе анонимных;

из публикаций в средствах массовой информации;

из сообщений правоохранительных, судебных, контролирующих и других государственных органов;

в результате анализа имеющихся сведений в личных делах должностных лиц комитета, руководителей домов-интернатов или иного работника комитета;

в результате постоянного мониторинга выполняемых должностными лицами комитета, руководителями домов-интернатов или иными работниками комитета служебных (трудовых) обязанностей, установившихся коммуникаций в процессе служебной (трудовой) деятельности, оценки ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов;

из иных источников.

12. Для констатации факта наличия конфликта интересов необходимо установить:

в чем заключалась служебная (трудовая) обязанность должностного лица комитета, дома-интерната;

какое решение должно было принять должностное лицо комитета, дома-интерната, в принятии какого решения должно было участвовать, какое конкретно действие по службе (работе) должно было совершить;

в совершении каких ненадлежащих действий по службе (работе) состоял личный интерес должностного лица комитета, дома-интерната, его супруги (супруга), близких родственников, свойственников и в чем состоял ненадлежащий характер данных действий;

осведомленность должностного лица комитета, дома-интерната о личном интересе его супруги (супруга), близких родственников, свойственников;

могло ли должностное лицо реально повлиять на надлежащее исполнение действий по службе (работе);

наличие возможности удовлетворения личного интереса посредством принятия именно данного решения.

13. Работники комитета, установившие наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов, уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (руководителя структурного подразделения, председателя комитета, заместителя председателя комитета и т.д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

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

14. Руководители структурных подразделений, отдел правовой, кадровой работы и делопроизводства комитета при самостоятельном

выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов или при получении уведомления от работника незамедлительно уведомляют председателя комитета (уполномоченное лицо) о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

Уведомление оформляется в виде докладной записки, заявления или иным образом в письменной форме в соответствии с правилами делопроизводства, установленными в комитете. В уведомлении подробно указываются наличие признаков конфликта интересов, указанных в пункте 12 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 прилагается письменное уведомление работника. Также при подаче уведомления руководители структурных подразделений, отдел правовой, кадровой работы и делопроизводства комитета вправе внести предложения по возможным вариантам разрешения или предотвращения конфликта интересов (например, самоотвод должностного лица от принятия решения или участия в принятии решения, передача полномочий на принятие решения или участие в принятии решения иному работнику и др.).

15. Председатель комитета (уполномоченное лицо) при получении уведомления и материалов о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов должен установить:

существуют ли в действительности фактические обстоятельства, являющиеся основанием предполагать наличие конфликта интересов или возможности его возникновения;

свидетельствуют ли сложившиеся обстоятельства о наличии личного интереса у должностного лица комитета, дома-интерната, его супруги (супруга), близких родственников или свойственников, который может быть связан с совершением должностным лицом действий по службе (работе);

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

При необходимости председатель комитета (уполномоченное лицо) организует проведение дополнительной проверки. Дополнительная проверка проводится уполномоченным лицом или комиссионно в трехдневный срок с момента получения материалов.

Материалы о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов подлежат рассмотрению на комиссии, созданной приказом председателя комитета для выбора меры по его

предупреждению или разрешению и принятия дополнительных профилактических мер по недопущению повторных конфликтов интересов.

По результатам проверки поступившей информации выносится решение, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

16. В случае подтверждения наличия конфликта интересов или возможности его возникновения:

председатель комитета информирует Витебский областной исполнительный комитет;

руководитель дома-интерната информирует об этом письменно комитет.

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

17. При установлении факта возникновения конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его урегулирования:

вручение должностному лицу письменных рекомендаций о принятии мер по урегулированию конфликта интересов;

отстранение должностного лица от принятия единоличных решений, связанных с конфликтом интересов;

отстранение должностного лица от подготовки и согласования (визирования) проекта документа, связанного с конфликтом интересов;

отстранение от совершения действий по службе (работе), вызывающих или способных вызвать 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 (конкретной информации) на период урегулирования конфликта интересов и иные;

перевод на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

пересмотр и изменение служебных (трудовых) обязанностей должностного лица;

поручить исполнение прежних должностных обязанностей на новом рабочем месте либо изменить, в том числе временно, должностные обязанности;

переподчинение работника, который в силу занимаемой должности находится в непосредственной подчиненности или подконтрольности

своего супруга (супруги), близкого родственника или свойственника, другому должностному лицу;

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

18. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса должностного лица и вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам комитета, дома-интерната, а также наличие у должностного лица реальной возможности повлиять на конкретное решение, связанное с его личным интересом; характер последствий, которые могут наступить для комитета, дома-интерната при неприятии мер по урегулированию конфликта интересов.

19. Если потенциальный или реальный конфликт интересов является незначительным или неспособен повлечь какие-либо негативные последствия для комитета, домов-интернатов, меры по урегулированию такого конфликта интересов могут не приниматься.

ГЛАВА 5 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

20. Ответственность в сфере управления конфликтом интересов (предотвращение, выявление, урегулирование) возлагается на руководителя комитета, дома-интерната:

за невыполнение обязанности по уведомлению руководителя вышестоящего государственного органа о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов;

за неприятие мер по урегулированию конфликта интересов;

за нарушение прав должностного лица необоснованным применением мер или применением неадекватных мер по урегулированию конфликта интересов.

21. В случае отказа должностного лица или иного работника от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов председатель комитета, директор дома-интерната (уполномоченные лица) принимают решение в соответствии с законодательством.

22. Соккрытие и (или) намеренное несвоевременное либо неполное раскрытие должностным лицом информации о конфликте интересов:

является основанием для привлечения должностного лица к ответственности независимо от того, повлекло ли это привлечение вреда интересам комитета, дома-интерната;

принимается во внимание при решении вопросов о продлении трудового договора (контракта) с должностным лицом, поощрении должностного лица, переводе его на вышестоящую должность.

23. Нарушение требований настоящего Положения должностным лицом, другими лицами, задействованными в процедурах управления конфликтом интересов, является основанием для привлечения этих лиц к дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с требованиями законодательства.