

МАГІЛЁўСКИ АБЛАСНЫ
ВЫКАНАўЧЫ КАМІТЭТ

ГАЛОўНАЕ ўПРАВЎЛЕННЕ
ПА АДУКАЦЫИ



МОГИЛЕВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ЗАГАД

ПРИКАЗ

14.02.2013 № 68

г.Магілёў

г.Могилев

Об утверждении Положения

В целях неукоснительного соблюдения требований антикоррупционного законодательства, совершенствования работы по профилактике коррупционных преступлений в сфере образования, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов между работниками главного управления по образованию Могилевского облисполкома и организациями системы образования (прилагается).

2. Начальникам структурных подразделений горрайисполкомов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования, руководителям учреждений областного подчинения организовать работу в соответствии с требованиями Положения.

3. Признать утратившим силу Положение об урегулировании конфликта интересов между работниками главного управления по образованию Могилевского облисполкома и организациями системы образования, утвержденное приказом главного управления по образованию облисполкома от 05.06.2019 № 242.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя начальника главного управления по образованию облисполкома И.Г.Лопкевича.

Начальник главного управления

А.Б.Заблоцкий

УТВЕРЖДЕНО

приказ главного управления по
образованию Могилевского
облисполкома

14.02.2013 № 68

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов между
работниками главного управления по образованию
Могилевского облисполкома и организациями системы
образования

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. «О борьбе с коррупцией» и определяет порядок урегулирования конфликта интересов между работниками главного управления по образованию Могилевского облисполкома и организациями системы образования, возникающего в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками организаций системы образования, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет или может 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).

Справочно. Близкие родственники – родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), усыновители (удочерители), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки. Свойственники – родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), усыновители (удочерители), родные братья и сестры супруга (супруги).

4. Под личной заинтересованностью работника 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 положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

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

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

соблюдение баланса интересов организации системы 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) организацией системы образования.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности для работников главного управления по образованию и организации системы образования, которые минимизируют вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликта интересов между работниками главного управления по образованию и организацией системы образования предусматриваются следующие мероприятия:

совершенствование организационно-кадровой структуры 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 главного управления по образованию и организаций системы образования;

установление эффективной системы контроля за исполнением работниками главного управления по образованию и организаций системы образования своих трудовых обязанностей, соблюдением предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

проведение информационно-разъяснительной работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, причинах их возникновения, порядке их предотвращения и урегулирования.

8. С целью профилактики конфликта интересов работники главного управления по образованию и организаций системы 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 организации системы образования.

9. Работники главного управления по образованию и организаций системы образования обязаны руководствоваться интересами организаций 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

ОБЩИЙ ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В СВЯЗИ С ИСПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА

10. Государственное должностное лицо обязано уведомить в письменной форме своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого оно находится, о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, и вправе в письменной форме заявить самоотвод от

принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по службе (работе), которые вызывают или могут вызвать возникновение конфликта интересов. Руководитель может не принять заявленный государственным должностным лицом самоотвод и письменно обязать государственное должностное лицо совершить соответствующие действия по службе (работе). О возникновении или возможности возникновения конфликта интересов и результатах рассмотрения заявленного государственным должностным лицом самоотвода его руководитель информирует руководителя государственного органа, иной организации.

Руководитель государственного органа, иной организации, которому стало известно о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов, обязан незамедлительно принять меры по его предотвращению или урегулированию.

В целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов руководитель государственного органа, иной организации вправе:

дать государственному должностному лицу письменные рекомендации о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

отстранить государственное должностное лицо от совершения действий по службе (работе), которые вызывают или могут вызвать у государственного должностного лица конфликт интересов;

перевести государственное должностное лицо в порядке, установленном актами законодательства, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность;

поручить исполнение прежних должностных обязанностей на новом рабочем месте либо изменить, в том числе временно, должностные обязанности государственного должностного лица в порядке, установленном актами законодательства, в целях предотвращения конфликта интересов или возможности его возникновения;

принять иные меры, предусмотренные актами законодательства.

Руководитель государственного органа, организации системы образования обязан уведомить в письменной форме вышестоящий государственный орган о возникновении у него конфликта интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Вышестоящий государственный орган в случае получения уведомления обязан незамедлительно принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Государственное должностное лицо, руководитель, в непосредственной подчиненности которого оно находится, руководитель государственного органа, организации системы образования, допустившие

нарушение требований, предусмотренных настоящим Положением, несут ответственность в соответствии с законодательными актами.

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

11. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов возлагаются на работников – участников конфликтов, начальников структурных подразделений, комиссию по противодействию коррупции.

12. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных работников главного управления по образованию и организаций системы 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 организации системы образования и выполняемых им трудовых обязанностях;

из других источников.

13. Работники главного управления по образованию Могилевского облисполкома и организаций системы образования самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся, о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции при выявлении признаков реального или потенциального конфликта интересов незамедлительно уведомляют руководителя организации системы образования о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов докладной запиской, в которой подробно указываются суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение работника к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

15. Непосредственный руководитель работника при получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов доводит докладной запиской до сведения руководителя организации о возникновении (возможности

возникновения) конфликта интересов, к докладной записке приобщает докладную записку работника и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. 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 лицом или комиссионно в трехдневный срок от момента получения материалов.

17. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

18. 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

СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

19. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель организации.

20. 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;

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

использование иных способов разрешения конфликта.

21. 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.

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