

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КЛЕЦКИЙ
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И
ИНВАЛИДОВ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В
ГУ «КЛЕЦКИЙ
ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ
ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ
ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»**

2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ директора ГУ «Клецкий
психоневрологический
дом-интернат для престарелых и
инвалидов»

04.01.2021 г. №2-1

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке регулирования конфликта интересов в Государственном учреждении «Клецкий психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в Государственном учреждении «Клецкий психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Положение) разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» (далее - Закон «О борьбе с коррупцией»), Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК), иных актов законодательства и локальных правовых актов Государственного учреждения «Клецкий психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее - Учреждение) в целях противодействия коррупции, защиты имущественных и неимущественных интересов Учреждения.

1.2. Положение определяет перечень ситуаций потенциальных и реальных конфликтов интересов, общая профилактика конфликтов интересов, механизм поведения должностного лица в случае возникновения конфликта интересов, а также процедуры принятия мер по предотвращению урегулирования конфликта интересов.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ними в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

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

1.5. Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с умышленным использованием своего служебного положения и связанных с ним возможностей в целях противоправного получения имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для себя или для третьих лиц, а равно подкуп государственного должностного лица путем предоставления ему имущества или другой выгоды в виде работы, услуги, покровительства, обещания преимущества для него или для третьих лиц с тем, чтобы это государственное должностное лицо совершило действия или воздержалось от их совершения при исполнении своих трудовых обязанностей.

1.6. Управление конфликтом интересов в ГУ «Клецкий психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов» строится на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков Учреждения по каждому конфликту интересов;
- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов; защита работника от преследования, в связи с сообщением о конфликте интересов.

1.7. В настоящем Положении применяются следующие основные термины и их определения:

- высшее руководство — директор Учреждения, руководители структурных подразделений Учреждения;
- государственное должностное лицо — для Учреждения — работник Учреждения, который постоянно или временно либо по специальному полномочию занимает в Учреждении должность, связанную с выполнением организационно-распорядительных и (или) административно-хозяйственных обязанностей;
- документ — материальный объект с зафиксированной на нем информацией в виде текста, звукозаписи или изображения, предназначенный для ее передачи во времени и пространстве;
- имущественные интересы — реальная или потенциальная имущественная выгода — получение наличных или безналичных денежных средств, начисление дивидендов по акциям и процентов по банковским счетам, увеличение стоимости имеющегося в собственности движимого или недвижимого имущества, приобретение нового имущества, получение услуг имущественного характера и имущественных прав и т.п.;
- конфликт интересов — ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участии в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе);
- личный интерес — свойство субъекта, выступающее в качестве побудительного механизма познания и деятельности, подталкивающего данного индивида к более глубокому ознакомлению с новыми фактами, событиями, теориями в любой сфере действительности, к преобразованию последней в соответствии со своими устремлениями, представлениями, целями, составляющее преимущественное содержание мыслей, речей, забот индивида, являющееся благом для него, удовлетворяющее его нужды, потребности и служащее ему на пользу;
- лица, приравненные к государственным должностным лицам — для Учреждения — работники Учреждения, которые не являются государственными должностными лицами, но в силу занимаемой должности или на основании

полученной доверенности уполномочены на совершение юридически значимых действий;

- неимущественные интересы – получение различных нематериальных благ в сфере здоровья, достоинства личности, личной неприкосновенности, чести и доброго имени, деловой репутации, неприкосновенности частной жизни, личной и семейной тайны и др.;

- потенциальный конфликт интересов – ситуация, при которой должностное лицо в случае исполнения в будущем определенных служебных обязанностей может оказаться под влиянием личных интересов, что приведет к возникновению реального конфликта интересов;

- реальный конфликт интересов – ситуация, при которой должностное лицо фактически исполняет служебные обязанности, которые находятся в сфере влияния его личных интересов;

- руководство – высшее руководство Учреждения, руководители структурных подразделений и направлений деятельности;

- докладная записка – документ, содержащий обстоятельное изложение какого-либо вопроса (просьбы, фактов) с выводами и предложениями автора, адресованный руководству Учреждения или руководителю структурного подразделения, а также руководителю направления деятельности;

- близкие родственники – родители, дети, в том числе усыновленные (удочеренные), усыновители (удочерители), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки;

- свойственники – близкие родственники супруга (супруги).

1.5.1. В настоящем Положении используются следующие сокращения:

ГДЛ – государственное должностное лицо;

ЛПГДЛ – лицо, приравненное к государственному должностному лицу.

2. Перечень ситуаций конфликтных интересов.

2.1. Непосредственная подчиненность или подконтрольность ГДЛ своему супругу (супруге), близкому родственнику или свойственнику.

2.2. Осуществление ГДЛ государственно-властных полномочий, контрольных, надзорных, лицензирующих функций в отношении предприятий (организаций) различных форм собственности, в уставном фонде которой у него имеется доля участия либо в которой учредителями, руководителем или главным бухгалтером являются его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники.

2.3. Наличие у ГДЛ доли участия в уставном фонде коммерческого предприятия либо близкого родства или свойства с учредителями, руководителем, главным бухгалтером этого предприятия, если это лицо принимает решение (участвует в принятии решения) о заключении с предприятием хозяйственного договора (например, является членом конкурсной комиссии (при осуществлении закупок), дает оценку соответствия конкурсного предложения техническому заданию, визирует проект договора и т.д.).

2.4. Наличие у ГДЛ, являющегося членом комиссий для проведения закупок (государственных, за счет собственных средств), конкурсной комиссии по проведению подрядных торгов, заинтересованности в результатах закупок:

- в случае подачи им предложения на участие в закупках;
- при вхождении его в состав органов управления потенциальных поставщиков (подрядчиков, исполнителей), подавших предложения на участие в процедуре закупки;

в случае возможности оказания на него влияния со стороны потенциальных поставщиков (подрядчиков, исполнителей), если он является участником, учредителем (собственником имущества) потенциальных поставщиков (подрядчиков, исполнителей).

2.5. Выполнение ГДЛ иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой оно осуществляет либо может осуществлять государственно-властные полномочия, управленческие, контрольные, надзорные и иные служебные функции.

2.6. Планируемое трудоустройство ГДЛ в организацию, в отношении которой это лицо принимает или может принимать решения по выполняемой работе.

2.7. Принятие ГДЛ решения (согласование решения) о приеме на работу лица, которое является его супругом (супругой), близким родственником или свойственником.

2.8. Участие ГДЛ в аттестации работника, который является супругом (супругой), близким родственником или свойственником должностного лица.

3. Меры профилактики конфликта интересов

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

3.2. В целях профилактики конфликта интересов предусматриваются следующие мероприятия:

- уточнение и оптимизация должностных (служебных) обязанностей ГДЛ;
- установление эффективной системы контроля за исполнением ГДЛ своих должностных (служебных) обязанностей, соблюдением предусмотренных действующим законодательством Республики Беларусь запретов и ограничений;
- заблаговременное предоставление членам Учреждения о повестке дня заседания, в целях обнаружения ими потенциальных конфликтов интересов с их участием;
- проведение просветительской работы, направленной на распространение знаний о конфликтах интересов, их возникновении, порядке их предотвращения и урегулирования.
- профессиональная и специальная антикоррупционная подготовка кандидатов (осведомленность в сфере антикоррупционного законодательства) на должность государственного должностного лица, всестороннее изучение их деловых и нравственных качеств;
- 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;

- регулярный анализ трудовых обязанностей государственных должностных лиц в целях их уточнения и оптимизации для исключения возможности влияния личных интересов на принимаемые государственными должностными лицами решения или совершаемые ими другие действия по работе;

- регулярное осведомление государственных должностных лиц о соблюдении ограничений, установленных ст. ст. 17 - 20 Закона «О борьбе с коррупцией», а также изменениях в настоящем Законе;

- учет подарков, получаемых государственными должностными лицами в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном локальными правовыми актами Учреждения; заблаговременное предоставление членам комиссий ГУ «Клецкий психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов» информации о вопросах, подлежащих рассмотрению на заседаниях комиссий, в целях обнаружения конфликта интересов с их участием (если предоставление такой информации не противоречит требованиям законодательства и локальных правовых актов Учреждения);

- определение перечня сведений, относящихся к информации ограниченного распространения, и порядка работы с такими сведениями, в том числе определение круга лиц, имеющих право доступа к указанным сведениям, с учетом возможности возникновения конфликта интересов;

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

- проведение антикоррупционной образовательной и воспитательной работы с государственными должностными лицами, направленной в том числе на распространение знаний о сущности конфликта интересов, порядке управления им, последствиях непринятия мер по его предотвращению и урегулированию (проведение консультаций, рассмотрение информации о конфликте интересов на заседаниях комиссии по противодействию коррупции и др.);

- иные меры, направленные на недопущение возникновения потенциального и реального конфликта интересов.

3.3. С целью профилактики конфликта интересов работники ГУ «Клецкий психоневрологический дом-интернат для престарелых и инвалидов» в соответствии с положениями Закона «О борьбе с коррупцией», являющиеся государственными должностными лицами, не вправе:

- заниматься предпринимательской деятельностью лично либо через иных лиц, оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение;

- быть представителем третьих лиц по вопросам, связанным с деятельностью организации, работником которой являются, либо подчиненной или подконтрольной иной организации;

- совершать от имени Учреждения без согласования с государственными органами, в подчинении которых оно находится, сделки с юридическими лицами, собственниками имущества которых или аффилированными лицами которых в соответствии с законодательными актами о хозяйственных обществах являются

супруг (супруга), близкие родственники или свойственники, а также с индивидуальными предпринимателями, являющимся супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками, а равно поручать без указанного согласования совершение таких сделок иным должностным лицам;

- принимать участие лично или через иных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных Законом «О борьбе с коррупцией» и иными законодательными актами;

- 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;

- осуществлять поездки за счет физических и (или) юридических лиц, отношения с которыми входят в вопросы трудовой деятельности, за исключением следующих поездок: служебных командировок;

- использовать во внеслужебных целях средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество организации и информацию, распространение и (или) предоставление которой ограничено, полученные при исполнении трудовых обязанностей;

- работать совместно в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя (его заместителей), главного бухгалтера (его заместителей) и кассира с супругами, близкими родственниками или свойственниками, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

- быть членом в политической партии, если в соответствии с законодательством выполнение функций является несовместимым с принадлежностью к политической партии; входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля Учреждения, руководителю (его заместителям), главному бухгалтеру (его заместителям), за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

3.4. 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.

3.5. Просветительская работа проводится членами комиссии по противодействию коррупции, инспектора по кадрам (в его отсутствие, лицом, его заменяющим, назначенным приказом директора) Учреждения:

- регулярно, до назначения на должность ГДЛ (в том числе в ходе профессиональной подготовки лиц, входящих в кадровые реестры, а также иных лиц, претендующих на занятие должности ГДЛ);

- дополнительно, при назначении на должность ГДЛ (при заключении трудового договора (контракта));

- регулярно, в период работы в должности ГДЛ (в том числе при повышении квалификации).

4. Требования к информации о возникновении конфликта интересов

4.1. Обязанности по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов возлагаются на самих ГДЛ – участников конфликтов, руководителей структурных подразделений (направлений деятельности), инспектора по кадрам (в его отсутствие, лица, его заменяющего, назначенного приказом директора Учреждения) Учреждения, главного бухгалтера (заместителя главного бухгалтера), комиссию по противодействию коррупции.

4.2. Сведения о конфликтах интересов с участием конкретных ГДЛ могут быть получены:

- от самих ГДЛ, руководителей их структурных подразделений (направлений деятельности);
- из обращений граждан и юридических лиц, публикаций в средствах массовой информации;
- в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах должностного лица и выполняемых им служебных обязанностях;
- из других источников.

4.3. Комиссия по противодействию коррупции осуществляет координацию деятельности по выявлению конфликтов интересов.

4.4. ГДЛ самостоятельно устанавливает наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляет своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находится, о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

4.5. ГДЛ при уведомлении о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов вправе в докладной записке заявить самоотвод от принятия решения, участия в принятии решения либо совершения других действий по службе (работе), вызывающих или могущих вызвать возникновение конфликта интересов.

4.6. Руководители структурных подразделений (направлений деятельности), председатель комиссии по противодействию коррупции, главный бухгалтер (заместитель главного бухгалтера), инспектор по кадрам (в его отсутствие, лицо, его заменяющее, назначенное приказом директора Учреждения) при выявлении наличия признаков реального или потенциального конфликта интересов как в своей деятельности, так и в деятельности иных ГДЛ, незамедлительно докладной запиской уведомляют о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

4.7. В докладной записке подробно указывается суть конфликта интересов, причина и время его возникновения, отношение ГДЛ к возникновению конфликта интересов (субъективные и объективные факторы), значимость конфликта интересов.

4.8. Непосредственный руководитель ГДЛ по получении докладной записки о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов:

- регистрирует полученную докладную записку в Журнале учета сообщений о возникновении конфликтов интересов, находящемся у секретаря, в установленном порядке;
- в случае необходимости отклоняет заявленный ГДЛ самоотвод и письменно обязывает его совершить соответствующие действия по службе (работе);

- доводит докладной запиской до сведения начальника управления о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов и результатах рассмотрения заявленного ГДЛ самоотвода, к докладной записке приобщает докладную записку ГДЛ и дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

4.9. Проверка информации о конфликте интересов, полученной из иных источников, проводится по письменному поручению руководителя Учреждения созданной комиссией по противодействию коррупции в трехдневный срок с момента получения материалов.

4.10. Руководитель Учреждения поручает комиссии по противодействию коррупции рассмотреть информацию о конфликте интересов для внесения предложений о мерах реагирования по такой информации, или принимает самостоятельное решение.

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

4.12. Руководитель Учреждения рассматривает заключение о результатах проверки информации о конфликте интересов, принимает окончательное решение о мерах реагирования по информации о конфликте интересов, определяет лиц, ответственных за исполнение принятого решения.

4.13. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов.

5.1. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает руководитель Учреждения.

5.2. Окончательное решение о порядке предотвращения или урегулирования конфликта интересов происходит следующим образом:

- вручение ГДЛ письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта 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;

- отстранение ГДЛ от совершения действий по работе, вызывающих или могущих вызвать у него конфликт интересов:

 - исключение ГДЛ из состава комиссии или рабочей группы;

 - запрещение ГДЛ принимать участие в голосовании, сохранив право на участие в обсуждении;

 - запрещение визирования конкретного документа, поручив это другому должностному лицу;

 - временно, на период урегулирования конфликта интересов, ограничение ГДЛ доступа к определенным сведениям и другое.

Перевод ГДЛ в порядке, установленном действующим законодательством Республики Беларусь, с должности, исполнение обязанностей по которой вызвало или может вызвать возникновение конфликта интересов, на другую равнозначную должность.

Внесение изменений (постоянных или временных) в должностные обязанности ГДЛ в порядке, установленном действующим законодательством Республики Беларусь, в том числе возможность исполнения на новом рабочем месте прежних должностных обязанностей в порядке совмещения; принятие иных мер, в соответствии действующим законодательством Республики Беларусь.

5.3. В целях предотвращения (урегулирования) конфликта интересов ГДЛ вносит предложение:

- отказаться от выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов;
- отказаться от занятия предпринимательской деятельностью;
- уволиться по соглашению сторон, если конфликт интересов носит постоянный и неустранимый характер.

5.4. В случае отказа ГДЛ от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, он подлежит перемещению на иную должность (при наличии таковой), устраняющую действие конфликта интересов или же подлежит увольнению в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Беларусь.

5.5. 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. 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.

5.6. При выборе конкретного способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов преимущество отдается такому способу, который наименьшим образом затрагивает законные интересы Учреждения и государственного должностного лица.

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