

Государственное учреждение  
«Волейбольный клуб «Коммунальник-Могилев»

## ПОЛОЖЕНИЕ

20.06.2023 г.

г. Могилев

**О порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в государственном учреждении «Волейбольный клуб «Коммунальник-Могилев»**



О.Л. Казак

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано на основании Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» (далее - Закон) и определяет порядок управления конфликтами интересов между работниками и руководством государственного учреждения «Волейбольный клуб «Коммунальник-Могилев» (далее - Учреждение).

2. Действие настоящего Положения распространяется на государственных должностных лиц, являющихся работниками Учреждения.

3. Конфликтом интересов согласно Закону и настоящему Положению является ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, являющимся работником Учреждения, его (ее) супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияет или может повлиять на надлежащее исполнение таким работником Учреждения своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).

4. Личной заинтересованностью работника Учреждения или физического лица, сотрудничающего с Учреждением на основе гражданско-правового договора, является заинтересованность, связанная с возможностью получения при исполнении своих обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг имущественного и неимущественного характера, имущественных и неимущественных прав для себя и (или) для третьих лиц.

5. В основу работы по управлению конфликтами интересов в Учреждении положены следующие принципы:

индивидуальное рассмотрение для каждого случая, урегулирование конфликта интересов, оценка репутационных, деловых, коммерческих и иных рисков Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов;

обеспечение конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов нанимателя и работника, физического лица, сотрудничающего с Учреждением на основе гражданско-правового договора, в процессе урегулирования конфликта интересов;

защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## ГЛАВА 2 ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

6. Целью профилактики конфликтов является создание условий деятельности Учреждения, минимизирующих вероятность возникновения и (или) развития конфликтов интересов.

7. В целях профилактики конфликтов интересов между работниками Учреждения, физическими лицами, сотрудничающими с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, предусматривается следующее:

периодическое (по мере необходимости) совершенствование организационно-кадровой структуры Учреждения (его обособленных и структурных подразделений) в целях исключения соподчиненной (подконтрольной) работы лиц, состоящих в браке или находящихся в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, иные);

уточнение и оптимизация трудовых обязанностей работников Учреждения;

установление эффективной системы контроля исполнения работниками Учреждения своих трудовых обязанностей, соблюдение предусмотренных законодательством запретов и ограничений;

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

8. С целью профилактики конфликтов интересов государственные должностные лица Учреждения, не вправе:

оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности с использованием своего служебного положения;

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

принимать имущество (подарки), 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 обязанностей.

9. Работники Учреждения обязаны руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей при принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых, должностных обязанностей, а также по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

## ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ. ПРОВЕРКА ПОСТУПИВШЕЙ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ



10. Обязанности по предотвращению и урегулированию конкретных конфликтов интересов солидарно возлагаются на инициаторов конфликтов, начальников структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссию по противодействию коррупции.

11. Сведения о конфликтах интересов с участием работников Учреждения, физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, могут быть получены:

от самих работников, начальников структурных подразделений, работников отдела кадров, комиссии по противодействию коррупции;

из обращений граждан и юридических лиц;

в результате совместного анализа имеющихся сведений о личных интересах работника Учреждения и исполняемых им трудовых обязанностях;

из других источников.

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

13. Работники Учреждения самостоятельно устанавливают наличие признаков реального или потенциального конфликта интересов и незамедлительно докладной запиской уведомляют своего руководителя, в непосредственной подчиненности которого находятся (начальника структурного подразделения, заместителя руководителя учреждения и т. д.), о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов.

14. Руководители структурных подразделений, председатель комиссии по противодействию коррупции, работники отдела кадров при выявлении 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 ориентировочное время его возникновения, отношение работника Учреждения, физического лица, сотрудничающего с Учреждением на основе гражданско-правового договора, 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 возникновение (возможность возникновения) конфликта интересов, а к докладной записке приобщает докладную записку работника Учреждения, физического лица, сотрудничающего с Учреждением на основе гражданско-правового договора, а также дополнительные материалы, характеризующие суть конфликта интересов.

16. Председатель 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.

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

18. По результатам проверки поступившей информации выносится решение, является ли 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

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

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

вручение работнику Учреждения, физическому лицу, сотрудничающему с Учреждением на основе гражданско-правового договора, письменных рекомендаций о принятии мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

отстранение работника Учреждения, физического лица, сотрудничающего с Учреждением на основе гражданско-правового договора, от совершения действий, вызывающих или способных вызвать конфликт интересов (исключение работника Учреждения из состава комиссии или рабочей группы; запрет работнику Учреждения на принятие участия в голосовании при сохранении права на участие в обсуждении; ограничение доступа к определенным сведениям на период урегулирования конфликта интересов и иные);

перевод работника Учреждения 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 Учреждения, физическим лицом, сотрудничающим с Учреждением на основе гражданско-правового договора, принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

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

использование иных способов разрешения конфликта.

21. При принятии решения о выборе способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника Учреждения, физического лица, сотрудничающего с Учреждением на основе гражданско-правового договора, а также вероятность того, что личный интерес (не) будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

22. В случае отказа работника Учреждения, физического лица, сотрудничающего с Учреждением на основе гражданско-правового договора, от принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов руководитель организации принимает решение в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Юрисконсульт



Подпись

К.Д. Филипенко