

ПАЛАЖЭННЕ
аб урэгуляванні канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і дзяржаўнай
установай адукацыі “Гудзевіцкі сярэдняя школа”

ГЛАВА 1
АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

1. Дадзенае Палажэнне аб урэгуляванні канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і дзяржаўнай установай адукацыі “Гудзевіцкі сярэдняя школа” (далей – Палажэнне) распрацавана на падставе Закона Рэспублікі Беларусь ад 15 ліпеня 2015 г. “Аб барацьбе з карупцыяй” (са змяненнямі і дапаўненнямі) і вызначае парадак урэгулявання канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і дзяржаўнай установай адукацыі “Гудзевіцкі сярэдняя школа” (далей – установа адукацыя), якія ўзнікаюць у работнікаў установы адукацыі ў ходзе выканання імі працоўных абавязкаў.

2. Дзеянні дадзенага Палажэння распаўсюджваецца на ўсіх асоб, якія з’яўляюцца работнікамі ўстановы адукацыі і знаходзіліся з ёй у працоўных адносінах, незалежна ад займаемай пасады і выконваемых функцый, а таксама на фізічных асоб, якія супрацоўнічаюць з установай адукацыі на аснове грамадзянска-прававых дагавораў.

3. Пад канфлікатам інтарэсаў у дадзеным Палажэнні разумеецца сітуацыя, пры якой асабістая зацікаўленасць (прамая ці ўскосная) работніка, яго мужа (жонкі), блізкіх сваякоў або сваякоў уплывае ці можа паўплываць на належнае выкананне ім сваіх працоўных абавязкаў і пры якой узнікае або можа ўзнікнуць супярэчнасць паміж асабістай зацікаўленасцю работніка і правамі і законнымі інтарэсамі ўстановы адукацыі.

4. Пад асабістай зацікаўленасцю работніка ўстановы адукацыі разумеецца зацікаўленасць работніка, звязаная з магчымасцю атрымання ім пры выкананні сваіх працоўных абавязкаў даходаў у выглядзе грошай, каштоўнасцяў, іншай маёмасці або паслуг маёмаснага характару, іншых маёмасных правоў для сябе або для трэціх асоб.

5. У аснову работы па кіраванні канфлікатам інтарэсаў ва ўстанове адукацыі пакладзены наступныя прынцыпы:

абавязковасць раскрыцця звестак аб рэальным ці патэнцыйным канфлікце інтарэсаў;

індывідуальны разгляд, урэгуляванне і ацэнка рэпутацыйнага і іншых рызык для ўстанова адукацыі пры выяўленні кожнага канфлікту інтарэсаў;

прыватнасць працэсу раскрыцця звестак пра канфлікт інтарэсаў і працэсу яго ўрэгулявання;

захаванне балансу інтарэсаў установы адукацыі і работніка пры ўрэгуляванні канфлікту інтарэсаў;

абарона работніка ад пераследу ў сувязі з паведамленнем пра канфлікт інтарэсаў, які быў своєчасова раскрыты работнікам і ўрэгуляваны (прадухілены) установай адукацыі.

ГЛАВА 2

МЕРЫ ПРАФІЛАКТЫКІ КАНФЛІКТУ ІНТАРЭСАЎ

6. Мэтай прафілактыкі канфліктаў з'яўляецца стварэнне ўмоў дзейнасці для работнікаў установы адукацыі, якія мінімізуюць верагоднасць узнікнення і (або) развіцця канфлікту інтарэсаў.

7. У мэтах прафілактыкі канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і ўстановай адукацыі прадугледжваюцца наступныя мерапрыемствы:

удасканаленне арганізацыйна-кадравай структуры ўстановы адукацыі (яе адасобленых і структурных падраздзяленняў) у мэтах выключэння сумеснай працы асоб, якія знаходзяцца ў шлюбе або знаходзяцца ў адносінах блізкага сваяцтва (бацькі, муж і жонка, браты, сёстры, сыны, дочки, а таксама браты, сёстры, бацькі і дзеці мужа і жонкі), калі дадзеная работа звязаная з непасрэднай падпарадкаванасцю або падкантрольнасцю аднаго з гэтых асоб іншаму;

удакладненне і аптымізацыя працоўных абавязкаў работнікаў установы адукацыі;

усталяванне эфектыўнай сістэмы кантролю за выкананнем работнікамі ўстановы адукацыі сваіх працоўных абавязкаў, захаваннем прадугледжаных заканадаўствам забарон і абмежаванняў;

правядзенне ўстановай адукацыі асветніцкай і ідэалагічнай работы, накіраванай на распаўсюджванне ведаў аб канфліктах інтарэсаў, прычынах іх узнікнення, парадку іх прадухілення і ўрэгулявання.

8. З мэтай прафілактыкі канфлікту інтарэсаў работнікі ўстановы адукацыі не маюць права:

аказваць садзейнічанне мужу (жонцы), блізкім сваякам або сваякам у ажыццяўленні прадпрымальніцкай дзейнасці з выкарыстаннем службовага становішча;

выконваць іншыя аплатныя работы, не звязаныя з выкананнем сваіх працоўных абавязкаў па месцы асноўнай работы (акрамя выкладчыцкай (у частцы рэалізацыі зместу адукацыйных праграм), навуковай, культурнай,

творчай дзейнасці), калі іншае не ўстаноўлена заканадаўствам Рэспублікі Беларусь;

удзельнічаць асабіста або праз давераных асоб у кіраванні камерцыйнай арганізацыяй, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных заканадаўчымі актамі Рэспублікі Беларусь;

прымаць маёмасць (падарункі), за выключэннем сувеніраў, якія ўручаюцца пры правядзенні пратакольных і іншых афіцыйных мерапрыемстваў, або атрымліваць іншую выгаду для сябе або для трэціх асоб у выглядзе працы, паслугі ў сувязі з выкананнем працоўных абавязкаў;

выкарыстоўваць у асабістых, групавых і іншых пазаслужбовых інтарэсах інфармацыю, якая змяшчае звесткі, што складаюць ахоўную законам таямніцу, атрыманую пры выкананні сваіх працоўных абавязкаў;

выкарыстоўваць у пазаслужбовых мэтах сродкі фінансавага, матэрыяльна-тэхнічнага і інфармацыйнага забеспячэння, іншую маёмасць установы адукацыі.

9. Работнікі абавязаны кіравацца інтарэсамі ўстановы адукацыі без уліку сваіх асабістых інтарэсаў, інтарэсаў сваіх сваякоў і сяброў пры прыняцці рашэнняў па дзелавых пытаннях і выкананні сваіх працоўных абавязкаў, а таксама пазбягаць (калі магчыма) сітуацый і абставінаў, якія могуць прывесці да канфлікту інтарэсаў.

ГЛАВА 3

ПАРАДАК ПРАДАСТАЎЛЕННЯ ЗВЕСТАК АБ КАНФЛІКЦЕ ІНТАРЭСАЎ І ПРАВЕРКА ІНФАРМАЦЫІ, ЯКАЯ ПАСТУПІЛА

10. Абавязкі па прадухіленні і ўрэгуляванні канкрэтных канфліктаў інтарэсаў ускладаюцца на работнікаў – удзельнікаў канфліктаў, начальнікаў структурных падраздзяленняў.

11. Звесткі аб канфліктах інтарэсаў з удзелам канкрэтных работнікаў установы адукацыі могуць быць атрыманы:

ад саміх работнікаў, кіраўнікоў іх структурных падраздзяленняў;

са зваротаў грамадзян і юрыдычных асоб, публікацый у сродках масавай інфармацыі;

у выніку сумеснага аналізу наяўных звестак аб асабістых інтарэсах работнікаў установы адукацыі і выкананых ім працоўных абавязках;

з іншых крыніц.

12. Каардынацыю дзейнасці па выяўленні канфліктаў інтарэсаў ажыццяўляе кіраўнік установы адукацыі.

13. Работнікі ўстановы адукацыі самастойна ўсталёўваюць наяўнасць прыкмет рэальнага або патэнцыйнага канфлікту інтарэсаў і неадкладна дакладной запіскай паведамляюць свайго кіраўніка (намесніка

кіраўніка ўстановы адукацыі і г.д.) аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў.

14. Намеснікі кіраўніка пры выяўленні прыкмет рэальнага або патэнцыйнага канфлікту інтарэсаў неадкладна паведамляюць кіраўніка ўстановы адукацыі аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў дакладной запіскай, у якой падрабязна паказваецца сутнасць канфлікту інтарэсаў, прычына і час яго ўзнікнення, стаўленне работніка да ўзнікнення канфлікту інтарэсаў (суб'ектыўныя і аб'ектыўныя фактары), значнасць канфлікту інтарэсаў.

15. Непасрэдны намеснік кіраўніка работніка пры атрыманні дакладной запіскі аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў даводзіць дакладной запіскай да ведама кіраўніка ўстановы адукацыі аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў, да дакладной запіскі прыкладае дакладную запіску работніка ўстановы адукацыі і дадатковыя матэрыялы, якія характарызуюць сутнасць канфлікту інтарэсаў.

16. Кіраўнік установы адукацыі пры атрыманні матэрыялаў аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў прымае неадкладнае рашэнне аб яго прадухіленні (урэгуляванні), альбо пры неабходнасці арганізуе правядзенне дадатковай праверкі.

Дадатковая праверка праводзіцца ўпаўнаважанай асобай або камісіяй на ў трохдзённы тэрмін ад моманту атрымання матэрыялаў.

17. Установа адукацыі бярэ на сябе абавязацельства канфідэнцыйнага разгляду прадстаўленых звестак і ўрэгулявання канфлікту інтарэсаў.

18. Па выніках праверкі інфармацыі, якая паступіла, выносіцца рашэння з'яўляецца ці не з'яўляецца ўзніклай (здольная ўзнікнуць) сітуацыя канфліктам інтарэсаў.

Сітуацыя, якая не з'яўляецца канфліктам інтарэсаў, не мае патрэбы ў спецыяльных спосабах ўрэгулявання.

ГЛАВА 4

ПАРАДАК І СПАСАБЫ ЎРЭГУЛЯВАННЯ КАНФЛІКТУ ІНТАРЭСАЎ

19. Канчатковае рашэнне аб парадку прадухілення або ўрэгулявання канфлікту інтарэсаў прымае кіраўнік установы адукацыі.

20. У выпадку калі канфлікт інтарэсаў мае месца, то могуць быць выкарыстаны наступныя спосабы яго ўрэгулявання:

уручэнне работніку пісьмовых рэкамендацый аб прыняцці мер па прадухіленні або ўрэгуляванні канфлікту інтарэсаў;

адхіленне работніка ад здзяйснення дзеянняў па рабоце, якія выклікаюць або здольных выклікаць у яго канфлікт інтарэсаў

(выключэнне работніка са складу камісіі або рабочай групы; забарона работніку прымаць удзел у галасаванні пры захаванні права на ўдзел у абмеркаванні; абмежаванне доступу да пэўных звестках на перыяд урэгулявання канфлікту інтарэсаў і іншыя);

перавод работніка ў парадку, устаноўленым заканадаўствам Рэспублікі Беларусь, з пасады, выкананне абавязкаў па якой выклікала або можа выклікаць канфлікт інтарэсаў, на іншую раўназначную пасаду;

перагляд і змяненне працоўных абавязкаў работніка;

перадача работнікам належнай яму маёмасці, якая з'яўляецца асновай узнікнення канфлікту інтарэсаў, у давернае кіраванне;

звальненне па пагадненні бакоў, калі канфлікт інтарэсаў носіць пастаянны і неадольны характар;

выкарыстанне іншых спосабаў рашэння канфлікту.

21. Пры прыняцці рашэння аб выбары канкрэтнага спосабу ўрэгулявання канфлікту інтарэсаў важна ўлічваць значнасць асабістага інтарэсу работніка і верагоднасць таго, што асабісты інтарэс будзе рэалізаваны ў шкоду інтарэсам установы адукацыі.

22. У выпадку адмовы работніка ад прыняцця мер па прадухіленні і ўрэгуляванні канфлікту інтарэсаў кіраўнік установы адукацыі прымае рашэнне ў адпаведнасці з заканадаўствам Рэспублікі Беларусь.