

ЗАЦВЯРДЖАЮ

Дырэктар

П.М. Буляк

11.03.2019

ПАЛАЖЭННЕ

аб урэгуляванні канфлікту
інтарэсаў паміж работнікамі і
ўстановай адукацыі

ГЛАВА 1

АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

1. Дадзенае Палажэнне (далей - Палажэнне) распрацавана на падставе Закона Рэспублікі Беларусь ад 15 ліпеня 2015 г. "Аб барацьбе з карупцыяй" і вызначае парадак ўрэгулявання канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і ўстановай адукацыі, якія ўзнікаюць у работнікаў установы адукацыі (далей УА) у ходзе выканання імі працоўных абавязкаў.

2. Дзеянні гэтага Палажэння распаўсюджваецца на ўсіх асоб, якія з'яўляюцца працаўнікамі УА, якія знаходзіліся разам з ім у працоўных адносінах, па-за залежнасці ад займаемай пасады і выкананых функцый, а таксама на фізічных асоб, якія супрацоўнічаюць з УА на аснове грамадзянска-прававых дагавораў.

3. Пад канфліктам інтарэсаў у гэтым Палажэнні разумеецца сітуацыя, пры якой асабістая зацікаўленасць (прамая ці ўскосная) работніка, яго мужа (жонкі), блізкіх сваякоў або сваякоў ўплывае 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 УА.

4. Пад асабістай зацікаўленасцю работніка УА 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 працы па кіраванні канфліктам інтарэсаў ва УА пакладзены наступныя прынцыпы:

абавязковасць раскрыцця звестак аб рэальным ці патэнцыйным канфлікце інтарэсаў;

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

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

захаванне балансу інтарэсаў УА 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) УА.

ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРАФІЛАКТЫКІ КАНФЛІКТЫ ІНТАРЭСАЎ

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

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

удасканаленне арганізацыйна-кадравай структуры УА ў 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 праца звязаная з непасрэднай падпарадкаванасцю або падкантрольнасцю аднаго з гэтых асоб іншаму;

ўдакладненне і аптымізацыя працоўных абавязкаў работнікаў УА;

ўсталяванне эфектыўнай сістэмы кантролю за выкананнем работнікамі УА сваіх працоўных абавязкаў, захаваннем прадугледжаных заканадаўствам забарон і абмежаванняў;

правядзенне УА асветніцкай і ідэалагічнай работы, накіраванай на распаўсюджванне ведаў аб канфліктах інтарэсаў, прычынах іх узнікнення, парадку іх прадукінення і ўрэгулявання;

8. З мэтай прафілактыкі канфлікту інтарэсаў работнікі УА не мае права: аказваць садзейнічанне мужу (жонцы), блізкім сваякам або сваякоў 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 і медыцынскай практыкі), калі іншае не ўстаноўлена заканадаўствам Рэспублікі Беларусь;

ўдзельнічаць 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 УА.

9. Работнікі абавязаны кіравацца інтарэсамі УА 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 КАНФЛІКТАХ ІНТАРЭСАЎ І ПРАВЕРКА ПАСТУПІЎШАЙ ІНФАРМАЦЫІ АБ КАНФЛІКТАХ ІНТАРЭСАЎ

10. Абавязкі па прадухіленні і ўрэгуляванні канкрэтных канфліктаў інтарэсаў ўскладаюцца на работнікаў - удзельнікаў канфліктаў.

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

ад саміх работнікаў;

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

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

з іншых крыніц.

12. Каардынацыю дзейнасці па выяўленні канфліктаў інтарэсаў ажыццяўляе кіраўнік УА.

13. Работнікі УА самастойна ўсталёўваюць наяўнасць прыкмет рэальнага або патэнцыйнага канфлікту інтарэсаў і неадкладна дакладной

запіскай паведамляюць свайго кіраўніка, намесніка кіраўніка УА, аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў.

14. Намеснікі УА пры выяўленні прыкмет рэальнага або патэнцыйнага канфлікту інтарэсаў неадкладна паведамляюць кіраўніка УА 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 кіраўнік работніка пры атрыманні дакладной запіскі аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў даводзіць дакладной запіскай да ведама начальніка ўпраўлення адукацыі аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў, да дакладной запіскі прылучае дакладную запіску работніка і дадатковыя матэрыялы, якія характарызуюць сутнасць канфлікту інтарэсаў.

16. Кіраўнік УА 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 ўпаўнаважаным асобай або камісіяй у трохдзённы тэрмін ад моманту атрымання матэрыялаў.

17. УА 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 якая ўзнікла (здольная паўстаць) сітуацыя канфліктам інтарэсаў.

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

ГЛАВА 4

ПАРАДАК І СПОСАБЫ ЎРЭГУЛЯВАННЯ КАНФЛІКТАЎ ІНТАРЭСАЎ

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

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

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

адхіленне работніка ад здзяйснення дзеянняў па працы, 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 ўрэгулявання 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 маёмасці якая яму належыць, якая з'яўляецца асновай узнікнення канфлікту інтарэсаў, у давернае кіраванне;

адмова работніка ад сваёй асабістай цікавасці, які параджае канфлікт з інтарэсамі УА;

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

выкарыстанне іншых спосабаў вырашэння канфлікту.

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

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

суадносінах адпаведнасці з заканадаўствам Рэспублікі Беларусь