ЗАЦВЕРДЖАНА

 Загад дырэктара Грыцэвіцкай

сярэдняй школы Клецкага раёна

 29.01.2021 № 7-к

Палажэнне

 аб урэгуляванні канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і Дзяржаўнай установай адукацыі “Грыцэвіцкая сярэдняя школа Клецкага раёна”

ГЛАВА 1

АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

 1. Дадзенае палажэнне (далей - Палажэнне) распрацавана на падставе Закона Рэспублікі Беларусь ад 15 лiпеня 2015 г. “Аб барацьбе з карупцыяй”, загада начальніка галоўнага ўпраўлення Мінскага аблвыканкама ад 27 лiпеня 2020 № 164-к “Прыкладнае палажэнне аб урэгуляванні канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і ўстановамі адукацыі” вызначае парадак урэгулявання канфлікту інтарэсаў паміж работнікамі і Дзяржаўнай установай адукацыі “Грыцэвіцкая сярэдняя школа Клецкага раёна», які ўзнікае ў работнікаў установы адукацыі ў ходзе выканання працоўных абавязкаў.

1. Дзеянне дадзенага Палажэння распаўсюджваецца на ўсіх асоб,

якія з’яўляюцца работнікамі ўстановы адукацыі і знаходзяцца з ёй у працоўных адносінах, у незалежнасці ад займаемай пасады і выконваемых функцый, а таксама на фізічных асоб, якія супрацоўнічаюць з установай адукацыі на аснове грамадзянска-прававых дагавораў.

 3. Пад канфліктам інтарэсаў у дадзеным 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 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, каштоўнасцей, iншай маёмасцi або паслуг маёмаснага характару, iншых маёмасных правоў для сябе або для трэціх асоб.

 5. У аснову работы па ўпраўленні канфліктам інтарэсаў ва ўстанове адукацыі пакладзены наступныя прынцыпы:

 абавязковасць раскрыцця звестак аб рэальным ці патэнцыяльным канфлікце інтарэсаў;

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

 канфідэнцыяльнасць працэсу раскрыцця звестак аб канфлікце інтарэсаў і працэсу яго ўрэгулявання;

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

 абарона работніка ад праследавання ў сувязі з паведамленнем пра канфлікт інтарэсаў, які быў своечасова раскрыты работнікам і ўрэгуляваны (прадухілены) ўстановай 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 канфліктаў інтарэсаў.

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

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

 ўдакладненне і аптымізацыя працоўных абавязкаў работнікаў установы адукацыі;

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

 правядзенне установай 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 у ажыццяўленні прадпрымальніцкай дзейнасці з выкарыстаннем службовага становішча;

 выконваць iншыя аплачваемыя 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 работы, паслугі ў сувязі з выкананнем працоўных абавязкаў;

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

 выкарыстоўваць у пазаслужбовых мэтах сродкі фінансавага, матэрыяльна-тэхнічнага і інфармацыйнага забеспячэння, iншую маёмасць ўстановы 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 абставін, якія могуць прывесці да канфлікту інтарэсаў.

ГЛАВА 3

ПАРАДАК ПРАДАСТАЎЛЕННЯ ЗВЕСТАК АБ КАНФЛІКЦЕ ІНТАРЭСАЎ І ПРАВЕРКА ПАСТУПІЎШАЙ ІНФАРМАЦЫІ АБ КАНФЛІКЦЕ ІНТАРЭСАЎ

 10. Абавязкі па прадухіленню і ўрэгуляванню канкрэтных канфліктаў інтарэсаў ўскладаюцца на работнікаў – удзельнікаў канфліктаў, кіраўніка ўстановы адукацыі, камісію па супрацьдзеянні карупцыі.

 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 выконваемых ім працоўных абавязкаў;

       з іншых крыніц.

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

 13. Работнікі ўстановы адукацыі самастойна ўстанаўліваюць наяўнасць прыкмет рэальнага або патэнцыяльнага канфлікту інтарэсаў і неадкладна дакладной запіскай паведамляюць свайго кіраўніка, у непасрэднай падпарадкаванасці якога знаходзяцца, аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў.

 14. Кіраўнікі структурных падраздзяленняў, старшыня камісіі па супрацьдзеянні карупцыі пры выяўленні прыкмет рэальнага або патэнцыянальнага канфлікту інтарэсаў неадкладна паведамляюць кіраўніка ўстановы адукацыі аб узнікненні (магчымасці ўзнікнення) канфлікту інтарэсаў дакладной запіскай, у якой падрабязна ўказваецца сутнасць канфлікту інтарэсаў, прычына і час яго ўзнікнення, адносіны 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) канфлікта 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 канфлікта інтарэсаў.

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

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

 17. Установа адукацыi бярэ на сябе абавязацельства канфідэнцыяльнага разгляду прадстаўленых звестак і ўрэгулявання канфлікту інтарэсаў.

 18. Па выніках праверкі паступіўшай інфармацыі выносіцца рашэнне з’яўляецца ці не з’яўляецца ўзнікшая (здольная ўзнікнуць) сітуацыя канфліктам інтарэсаў.

 Сітуацыя, якая не з’яўляецца канфліктам інтарэсаў, не мае патрэбы ў спецыяльных спосабах урэгулявання.

ГЛАВА 4

ПАРАДАК І СПОСАБЫ 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:

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

 адхіленне работніка ад здзяйснення дзеянняў па рабоце, якія выклікаюць або здольны 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 канфлікта інтарэсаў і іншыя);

 перавод работніка ў парадку, устаноўленым заканадаўствам Рэспублiкi 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 прыналежнай яму маёмасці, якая з’яўляецца асновай узнікнення канфлікту інтарэсаў, у даверанае кіраванне;

 адмова работніка ад свайго асабістага інтарэсу, які параджае канфлікт з інтарэсамі ўстановы адукацыі;

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

 выкарыстанне іншых спосабаў вырашэння 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 ва ўрон інтарэсам ўстановы 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.