

ПОЛОЖЕНИЕ

об урегулировании конфликта интересов в государственном казенном учреждении ГКУ Северо-восточный межрайонный центр занятости населения

Термины и определения:

Конфликт интересов работника - ситуация при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам.

Личная заинтересованность – возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1. Общие положения

Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов в государственном казенном учреждении Северо-восточный межрайонный центр занятости населения (далее – ЦЗН) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ЦЗН с другими участниками отношений по представлению государственных услуг в сфере содействия занятости населения, защиты от безработицы и трудовой миграции, с другими организациями, профилактики конфликта интересов работников ЦЗН, при котором у работника ЦЗН при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником ЦЗН профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами клиентов ЦЗН, их законных представителей и родственников, а также контрагентов ЦЗН по договорам.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие Положения распространяется на всех работников ЦЗН вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Конкретные ситуации конфликта интересов в ЦЗН

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник ЦЗН может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, могут быть:

- работник ЦЗН за оказание услуги берет деньги у клиента;
- работник ЦЗН, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;
- работник ЦЗН небескорыстно использует возможности клиентов ЦЗН, их законных представителей и родственников;
- работник ЦЗН рекламирует клиентам организации, оказывающие любые платные услуги;
- работник ЦЗН рекомендует клиентам физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
- работник ЦЗН в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник ЦЗН участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник ЦЗН принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений ЦЗН с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник ЦЗН использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

Основной задачей деятельности ЦЗН по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ЦЗН положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЦЗН при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) ЦЗН.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ЦЗН и порядок его урегулирования, в т.ч. возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ЦЗН. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ЦЗН рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

- конфликт интересов имеет место и необходимо использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника ЦЗН или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ЦЗН;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что личный интерес не будет реализован в ущерб интересам ЦЗН.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- директор ЦЗН,

- лицо, ответственное за ведение кадрового делопроизводства,
- лицо, ответственное за работу по противодействию коррупции.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально с участием в обсуждении кроме упомянутых выше лиц, юрисконсульта или другого работника.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников ЦЗН в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ЦЗН – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ЦЗН, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ЦЗН, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.