

Положение о порядке урегулирования конфликта интересов в Государственном учреждении Республики Коми « Центр занятости населения города Воркуты»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке урегулирования конфликта интересов в Государственном учреждении Республики Коми « Центр занятости населения города Воркуты» (далее - Положение) разработано в рамках реализации Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Настоящее Положение распространяется на всех работников Государственного учреждения Республики Коми « Центр занятости населения города Воркуты» (далее - Учреждение), за исключением директора учреждения, а также работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих. Также действие Положения распространяется на любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, сотрудничающее с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров (контрагенты) (далее - иные лица).

1.2. Целью настоящего Положения является установление порядка урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими должностных обязанностей, а также принятия мер по урегулированию и недопущению возможности возникновения конфликта интересов.

1.3. Под "конфликтом интересов" понимается возникшая конкретная ситуация, при которой личная заинтересованность работника, влияет на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий);

- под "личной заинтересованностью" работника понимается непосредственно получение работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником(-ми) и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник(-ки) и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями и если это является коррупционным правонарушением, влекущим административную или уголовную ответственность.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. Основными принципами управления конфликтом интересов в Учреждении являются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном конфликте интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

3. Обязанности работников по недопущению возникновения конфликта интересов либо урегулированию конфликта интересов

3.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов либо урегулирования конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов либо интересов иных лиц;

- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения и могут привести к конфликту интересов;

- сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая привела к конфликту интересов;

- раскрыть возникший реальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.2. Непринятие работником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования

4.1. Раскрытие сведений о возникшем конфликте интересов (далее - конфликт интересов) осуществляется по мере возникновения ситуаций конфликта интересов в ходе исполнения своих должностных обязанностей.

4.2. В целях урегулирования конфликта интересов работник обязан уведомить в письменном виде работодателя в лице непосредственного руководителя либо Комиссию о ситуации, которая привела к конфликту интересов.

Уведомление о конфликте интересов составляется работником по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.3. В день получения уведомления секретарь Комиссии регистрирует его в журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов (приложение N 2 к настоящему Положению), информирует о регистрации работника, направившего уведомление.

4.5. Дальнейшее рассмотрение уведомления осуществляется Комиссией в порядке, определенном Положением о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов.

5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.2. В случае наличия у работника конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение (до урегулирования конфликта интересов) доступа работника к конкретной информации, которая может быть им использована в личных интересах;

- добровольный отказ работника от предмета (своего личного интереса), повлекшего конфликт интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

По договоренности между работодателем и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес (насколько этот личный интерес) будет реализован в ущерб интересам граждан, либо Учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. В ходе мероприятий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении, стороны конфликта интересов обязаны соблюдать необходимые тре

бования по хранению и использованию конфиденциальной информации, ставшей им известной в процессе урегулирования конфликта интересов.

6.2. Установленные разделом 4 настоящего Положения порядок уведомления о конфликте интересов и порядок его урегулирования применяются также при рассмотрении вопросов соблюдения этических норм и норм служебного поведения работников во время исполнения должностных обязанностей, информации о фактах коррупционной направленности в действии (бездействии) работника и иных вопросов, подлежащих рассмотрению Комиссией.

к Положению о порядке урегулирования конфликта
интересов в Государственном учреждении Республики Коми
« ЦЗН города Воркуты»

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении конфликта интересов/нарушении этических норм
и норм служебного поведения работников/о факте коррупционной
направленности в действии (бездействии) работника

Директору ГУ РК « ЦЗН г. Воркуты»
“ ”

Настоящим уведомляю о возникновении конфликта интересов/нарушении этических норм и норм служебного поведения работников/о факте коррупционной направленности в действии (бездействии) работника, а именно:

(перечислить, обосновать, в чем выражается сущность нарушения)

Приложение: (при наличии документы, подтверждающие изложенные обстоятельства)

_____ 20 ____ г. _____

подпись

расшифровка подписи

Зарегистрировано: дата, N (ответственный)

Приложение N 2

к Положению о порядке урегулирования конфликта
интересов в Государственном учреждении Республики Коми
« ЦЗН города Воркуты »

Журнал регистрации уведомлений (форма)

| N п/п | Дата по- ступления | Наименование, реквизиты до- кумента | Работник о котором представлены сведения (ФИО, должность, номер телефона) | Краткое со- держание уведомления (код <*>) | ФИО, подпись лица, приняв- шего документ |
|----------|-----------------------|---|---|---|--|
| | | | | | |
| | | | | | |

* Допускается изложение краткого содержания уведомления в виде соответствующего кода:

1 - возникновение конфликта интересов;

2 - нарушение этических норм и норм служебного поведения работников;

3 - факт коррупционной направленности в действии (бездействии) работника;

4 - прочее.