**Положение о конфликте интересов работников в казенном учреждении Чувашской Республики «Центр занятости населения Комсомольского района» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Положение о конфликте интересов в КУ ЦЗН Комсомольского района Минтруда Чувашии (далее – Центр) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра).

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Центра, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Центра) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Центра) и правами и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Центра, работником (представителем Центра) которого он является.

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре**

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

         - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

         - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

         - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

         - соблюдение баланса интересов Центра 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) Центром.

**4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Центра. Устанавливаются следующие вида раскрытия конфликта интересов, в том числе:

         - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

         - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

         - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

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. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор Центра.

Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Центр может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Центр также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

         - добровольный отказ работника Центра 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;

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

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

         - увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

**5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

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

      - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

         - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

         - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

         - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.