

Чăваш Республикин
ёслев тата социалă хўтаёх
министерстви «Шупашкар хулин
халăха ёспе
тивёстерекен центрё»
Чăваш Республикин хысна
учрежденийё



Казенное учреждение Чувашской
Республики
«Центр занятости населения
города Чебоксары» Министерства
труда и социальной защиты
Чувашской Республики

П Р И К А З

"22" июня 2016 г.

г. Чебоксары

№ 49

Об утверждении Положения о конфликте интересов,
Порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения
работников к совершению коррупционных правонарушений и Кодекса этики и
служебного поведения сотрудников

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от
02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального
закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по
разработке и принятию организациями мер по предупреждению и
противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и
социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 года

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов казенного учреждения
Чувашской Республики «Центр занятости населения города Чебоксары»
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее Центр
занятости) (приложение 1).

2. Утвердить Порядок уведомления работодателя о фактах обращения в
целях склонения работников Центра занятости к совершению коррупционных
правонарушений (приложение 2).

3. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Центра
занятости (приложение 3).

4. Ведущему инспектору правового и хозяйственного обеспечения
Никифоровой Н.И. ознакомить работников с Положением о конфликте
интересов Центра занятости, Порядком уведомления работодателя о фактах
обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных
правонарушений и Кодексом этики и служебного поведения сотрудников Центра
занятости под подпись.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.И. Зайцев

Приложение № 1

Утвержден приказом КУ ЦЗН
города Чебоксары
Минтруда Чувашии
от «22» 06 2016 г. № 79.

Положение о конфликте интересов
казенного учреждения Чувашской Республики «Центр занятости
населения города Чебоксары» Министерства труда и социальной защиты
Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом КУ ЦЗН города Чебоксары Минтруда Чувашии (далее - Центр), основная цель которого - установление порядка выявления и урегулирование конфликтов интересов, возникающих у работников Центра в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Центра, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Центра.

Под личной заинтересованностью работника Центра понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в организацию, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. 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.

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

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Центр берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции Центра с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

3.5. В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

По договоренности Центра и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать 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.

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

4.1 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 организации – 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.