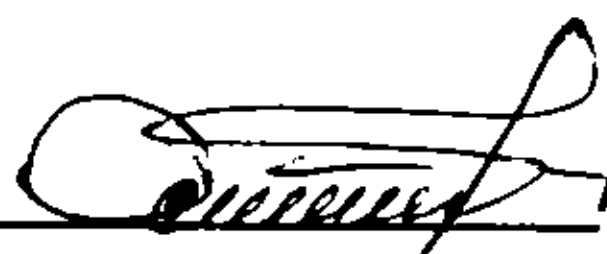


УТВЕРЖДАЮ:
Директор
ОГКУ «Ивановский межрайонный ЦЗН»

 С.П. Остапенко /
от «28» ИЮЛЯ 2017 г.

**Положение о конфликте интересов сотрудников
ОГКУ «Ивановский межрайонный ЦЗН»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов сотрудников (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников ОГКУ «Ивановский межрайонный ЦЗН» (далее – Центр занятости), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. В целях настоящего Положения используется следующее понятие:
конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Центра занятости влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Центра занятости и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

1.3. Под личной заинтересованностью сотрудника Центра занятости, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения сотрудником Центра занятости 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 Центр занятости, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Центра занятости вне зависимости от уровня занимаемой должности и подчиненности.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра занятости при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Центра занятости и сотрудника Центра занятости при урегулировании конфликта интересов;

- защита сотрудника Центра занятости от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником Центра занятости и урегулирован (предотвращен) Центром занятости.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов сотрудников Центра занятости должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора Центра занятости..

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Центра занятости и доводится до сведения всех ее сотрудников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде заявления о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- в ходе проведения ежегодных проверок на соблюдение этических норм ведения работы, принятых в Центре занятости;

- при возникновении конфликта интересов.

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается ответственным за противодействие коррупции, и направляется директору Центра занятости.

4.2. Директор Центра занятости рассматривает заявление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Центра занятости рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение заявления о конфликте интересов осуществляется руководителем Центра занятости и должностным лицом Центра занятости, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа сотрудника Центра занятости к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ сотрудника Центра занятости 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 сотрудника Центра занятости;

- перевод сотрудника Центра занятости на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ сотрудника Центра занятости от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра занятости;

- увольнение сотрудника Центра занятости в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение сотрудника Центра занятости в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

4.5. По письменной договоренности Центра занятости и сотрудника Центра занятости раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

4.6. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса сотрудника Центра занятости, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра занятости.

5. Обязанности сотрудника Центра занятости в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей сотрудник Центра занятости обязан:

- руководствоваться интересами Центра занятости без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.