Приложение № 3

к Положению об антикоррупционной политике

ОКУ ЦЗН г.Магнитогорска, утвержденному приказом

И.о.директора ОКУ ЦЗН г.Магнитогорска

от 06.02.2019 года № 21

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о конфликте интересов**

**работников Областного казенного учреждения**

**Центр занятости населения города Магнитогорска**

1. **Общие положения**
   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 РФ от 08.11.2013 года.
   2. Настоящее Положение является внутренним документом Областного казенного учреждения Центр занятости населения города Магнитогорска (далее - Центр занятости), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Центра занятости в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
   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 занятости, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации центра занятости.
   4. Под личной заинтересованностью работника центра занятости 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 и третьих лиц.
   5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра занятости и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с центром занятости на основе гражданско-правовых договоров.
   6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Центра занятости.
2. **Основные принципы управления конфликтом**

**интересов в организации**

* 1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в центре занятости 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 урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования;
* соблюдение баланса интересов центра занятости 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 занятости.

1. **Порядок раскрытия конфликта интересов работником Центра**

**занятости и порядок его урегулирования, в том числе возможные**

**способы разрешения возникшего конфликта интересов**

* 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.
  1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
  2. Центр занятости населения берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
  3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Центра занятости рисков и выбора наиболее подходящей формы специальных способах урегулирования.
  4. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
* ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
* добровольный отказ работника 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 работника;
* перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра занятости;
* увольнение работника из Центра занятости 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.

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

* 1. 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 занятости.

1. **Обязанности работников в связи с раскрытием**

**и урегулированием конфликта интересов**

* 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 учреждения -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;
* уведомить своего непосредственного руководителя о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов;
* содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

1. **Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**
   1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор или сотрудник, ответственный за противодействие коррупции ОКУ ЦЗН г.Магнитогорска. Рассмотрение осуществляется [коллегиально](https://pandia.ru/text/category/koll/).