

Памятка о типовых ситуациях конфликта интересов и порядке их урегулирования

1. Работник учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента.

Меры предотвращения и урегулирования: Работодателю рекомендуется указать работнику на то, что социальные услуги учреждение оказывает на безвозмездной основе и взимание оплаты за оказание услуги влечет за собой конфликт интересов. Работнику следует пересмотреть свои приоритеты в профессиональной деятельности, этические принципы, и в случае, если работник не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении работника от занимаемой должности.

2. Работник учреждения небескорыстно использует возможности клиентов учреждения, их законных представителей и родственников

Меры предотвращения и урегулирования: Работнику настоятельно рекомендуется учитывать то, что небескорыстное использование возможностей клиентов учреждения, их законных представителей и родственников влечет за собой конфликт интересов. Работодателю, в случае если ему стало известно о данной ситуации конфликта интересов, следует применить в отношении работника меры дисциплинарного воздействия с учетом характера совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжести и обстоятельств, при которых оно было совершено. К мерам дисциплинарного воздействия относятся: вынесение замечания, строгий выговор, рассмотрение вопроса об отстранении работника от занимаемой должности.

3. Работник учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников.

Меры предотвращения и урегулирования: Работнику настоятельно рекомендуется не принимать небезвыгодные предложения от клиентов, их законных представителей и родственников. Если работодателю стало известно о получении работником подобных предложений от клиентов, их законных представителей и родственников, необходимо рекомендовать работнику не принимать такие предложения в целях предотвращения конфликта интересов, сохранения безупречности своей профессиональной репутации и положительного имиджа социального учреждения.

4. Работник учреждения рекламирует клиентам учреждения организации, оказывающие любые платные услуги.

Меры предотвращения и урегулирования: Работодателю рекомендуется указать работнику на то, что данная практика является грубым нарушением должностных обязанностей работника и иных нормативно-правовых актов, регулирующих его профессиональную деятельность, и следует прекратить рекламирование организаций, оказывающих любые платные услуги, в целях предотвращения конфликта интересов и сохранения положительного имиджа социального учреждения.

5. Работник учреждения рекомендует клиентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги

Меры предотвращения и урегулирования: Работодателю рекомендуется указать работнику на то, что данная практика является нарушением должностных обязанностей работника и иных нормативно-правовых актов, регулирующих его профессиональную деятельность, и следует прекратить рекомендовать клиентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги, в целях предотвращения конфликта интересов и сохранения положительного имиджа социального учреждения.

6. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность

Меры предотвращения и урегулирования: Работодателю следует указать работнику на то, что в принятии кадровых решений нужно заботиться о благополучии клиентов и эффективной деятельности социального учреждения, проявлять объективность и независимость суждений, а значит, необходимо принимать на работу таких специалистов, знания и навыки которых соответствуют предъявляемым должностным требованиям. Если работник не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении работника от занимаемой должности.

7. Работник учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства

Меры предотвращения и урегулирования: Работодателю следует указать работнику на то, что поддерживать деловые отношения целесообразно лишь с теми организациями, которые выгодны для эффективной работы социального учреждения. Если работник не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении работника от занимаемой должности.