

REKOMENDACIJA KAIP ATPAŽINTI INTERESŲ KONFLIKTĄ

1. Sprendimas – Darbuotojo veiksmas, kai vykdydamas nustatytas funkcijas ar pavidimą (savo tiesioginio vadovo ir pan.), dalyvauja komisijų veikloje, rengia įsakymus, vizuoja dokumentus ir t. t.

2. Interesų konfliktas yra situacija, kai darbuotojas, vykdydamas nustatytas funkcijas ar pavidimą (savo tiesioginio vadovo ir pan.), privalo priimti (ar dalyvauti priimant) sprendimą, kuris yra susijęs ir su jo privačiu interesu. Jeigu darbuotojas patenka į interesų konflikto situaciją ir nenusišalina, t. y. priima ar dalyvauja priimant sprendimą, susijusį ir su jo privačiu interesu, jis pažeidžia prievolę vengti interesų konflikto ir pareigą nusišalinti.

SPRENDIMAS + PRIVATUS INTERESAS = INTERESŲ KONFLIKTAS

3. Įpareigojimas darbuotojui vengti interesų konfliktų yra formalus, todėl nenusišalinimo pažeidimas nėra nustatinėjamas remiantis padariniais, t. y. visiškai nesvarbu, ar darbuotojas, veikdamas interesų konflikto situacijoje, tinkamai sprendė reikalus, ar laikėsi visų teisės aktais nustatytų procedūrų, ar jų nepaisė, ar iš to gavo kokios nors naudos, ar jos negavo.

SPRENDIMAS + PRIVATUS INTERESAS + VEIKA = ĮSTATYMO PAŽEIDIMAS

4. Identifikuoti interesų konfliktą galima tik tada, kai yra žinomi interesų konflikto sudedamieji elementai, kada ir kokiomis situacijomis jis kyla, kokie yra interesų konflikto subjektai. Labai didelė tikimybė, kad darbuotojas pateko į interesų konflikto situaciją, jei vykdydamas savo pareigas privalo spręsti klausimus, susijusius ir su:

- šeimos (giminės) ar nuosavu verslu;
- turimomis bendrovių ir įmonių akcijomis (dalimis, pajais);
- profesine veikla: darbu kitose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, individualiu užimtumu (autorinėmis sutartimis) ir pan.;
- naryste, ryšiais ir pareigomis įmonėse, įstaigose ir organizacijose ar fonduose;
- finansiniais ar moraliniais įsipareigojimais (skola) kitiems asmenims, kitais civiliniais santykiais;
- iš kitų asmenų gautomis (jiems suteiktomis) dovanomis ir paslaugomis;
- priešišku (ginču ar konkurencija) kitų asmenų ar grupių atžvilgiu;
- artimų (jam svarbių) asmenų darbu toje pačioje įstaigoje;
- ketinimais, susijusiais su naujo darbo paieškomis, derybomis su būsimu darbdaviu ir pan.

5. Interesų konfliktų valdymo ir šalinimo galimybės priklauso nuo kiekvienos konkrečios situacijos. Galėtų būti taikoma viena iš šių priemonių:

- privataus intereso likvidavimas;
- nusišalinimas nuo sprendimo priėmimo;
- apribojimas priėjimo prie atitinkamos informacijos;
- pertvarkymas pareigų ar atsakomybių (pavedimas atlikti funkcijas, nekeliančias interesų konflikto);
- atsistatydinimas ar atleidimas iš darbo.

Situācijas, sukēiančios interesu konflikta, būna ļabi ūvairios, o susidarius interesu konflikto aplinkybēms, visas kylančias abejones darbuotojas turi atvirai išdēstyti direktoriui ar savo tiesioginiam vadovui ir paprašyti pateikti rekomendācijas, kaip tinkamai pasielgti. Daugumā interesu konfliktu valdymo ir šalinimo priemoniu vykdo ne pats interesu konfliktu patiriantis darbuotojas, bet jo vadovai.
