

5

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ № 3»

ПРИКАЗ № 66

«24» июня 2024г

О создании комиссии по этике соблюдения требований к служебному поведению сотрудников и регулированию конфликта интересов в ГБУ «ЦСО № 3»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение работы комиссии по этике соблюдения требований к служебному поведению сотрудников и регулированию конфликта интересов в ГБУ «ЦСО № 3»

2. Создать комиссию по этике соблюдения требований к служебному поведению сотрудников и регулированию конфликта интересов в ГБУ «ЦСО № 3» в составе:

- Председатель комиссии – Баёва Татьяна Витальевна, юрисконсульт;
- Заместитель председателя комиссии – Меньшикова Светлана Михайловна, специалист по охране труда;
- Секретарь – Сидоркина Наталья Александровна – специалист по кадрам;
- Член комиссии – Григорьева Лариса Анатольевна;
- Член комиссии – Шишминцева Елена Александровна

3. В своей работе Комиссии неукоснительно соблюдать Положение работы комиссии по этике соблюдения требований к служебному поведению сотрудников и регулированию конфликта интересов в ГБУ «ЦСО № 3» (Приложение №1)

4. Начальнику Далматовского филиала Кузьминых К.О. проконтролировать создание комиссии по этике, соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликта интересов между участниками.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ГБУ «ЦСО № 3»



Лагунова Н.А.

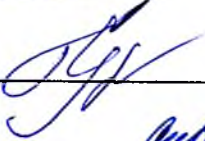
С приказом ознакомлены



Баёва Т.В. 24.06.2024,



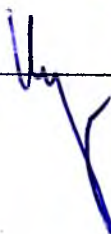
Меньшикова С.М. 24.06.2024,



Григорьева Л.А. 24-06-2024



Сидоркина Н.А. 24.06.2024



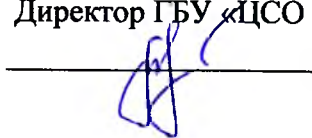
Кузьминых К.О. 24.06.2024

Приложение 1 к приказу № 66

от 24 июня 2024г.

Утверждаю:

Директор ГБУ «ЦСО № 3»

 Н.А.Лагунова

Положение о конфликте интересов работников

ГБУ «ЦСО № 3»

(далее - Положение)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУ «ЦСО № 3» (далее - учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
2. В целях настоящего Положения используется следующее понятие: конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.
3. Под личной заинтересованностью работника Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником Учреждения при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.
5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности и подчиненности.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

6. 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 учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов учреждения и работника учреждения при урегулировании конфликта интересов; защита работника учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов» который был своевременно раскрыт работником учреждения и урегулирован (предотвращен) учреждением. 7. Формы урегулирования конфликта интересов работников учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и его урегулирования

8. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является специалист по кадрам, либо лицо его заменяющее.

9. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом учреждения и доводится до сведения всех ее работников.

10. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

11. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации 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 учреждении; при возникновении конфликта интересов.

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

IV. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

13. Декларация о конфликте интересов изучается ответственным за противодействие коррупции, и направляется руководителю учреждения.

14. Руководитель учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для учреждения рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

15. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется руководителем учреждения и должностным лицом учреждения, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

16. Формы урегулирования конфликта интересов: ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы; добровольный отказ работника учреждения 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 учреждения; перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения; увольнение работника учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации; увольнение работника учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; иные формы разрешения конфликта интересов.

17. По письменной договоренности учреждения и работника учреждения, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

18. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

V. Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

19. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник учреждения обязан: руководствоваться интересами учреждения 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.