

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «КРАЕВОЙ
ЛЕСОПОЖАРНЫЙ ЦЕНТР»
(ГБУ КК КЛЦ)

ПРИКАЗ

« 24 » апреля 2024 г.

№ 180

г. Краснодар

Об утверждении
Положения о конфликте интересов

В соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г., а также в целях повышения эффективности мер по противодействию коррупции,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов согласно приложению №1 к настоящему приказу.

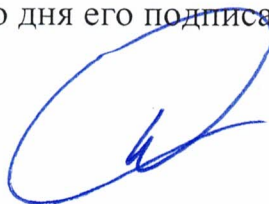
2. Главному специалисту отдела диспетчерского управления Кураевой А.Н. ознакомить работников Управления, отдела правовой и кадровой работы, отдел авиационного мониторинга, отдела диспетчерского управления, материально-технического отдела, производственного отдела, финансово-экономического отдела, руководителей филиалов ГБУ КК КЛЦ с настоящим приказом и приложениями к нему в течение 3 рабочих дней под роспись.

3. Руководителям филиалов, начальникам пожарно-химических станций ГБУ КК КЛЦ ознакомить работников филиалов с настоящим приказом и приложениями к нему в течение 5 рабочих дней под роспись и направить лист ознакомления в ГБУ КК КЛЦ.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела правовой и кадровой работы Карелина А.Ю.

5. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Руководитель



Н.А. Сивер

Положение о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ "О противодействии коррупции" и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Краевой лесопожарный центр» (далее - Организация), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. 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 Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации.

Под личной заинтересованностью работника Организации 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 или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном

конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Организации 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) Организацией.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Перечень должностей, на которых распространяется требование по заполнению декларации конфликта интересов:

- заместитель руководителя;
- главный бухгалтер;
- начальник финансово-экономического отдела;
- начальник отдела правовой и кадровой работы;
- начальник производственного отдела;
- начальник материально-технического отдела;
- начальник отдела диспетчерского управления;
- начальник отдела авиационного мониторинга;
- заместитель начальника отдела правовой и кадровой работы;
- заместитель начальника материально-технического отдела, главный механик;

• заместитель начальника производственного отдела;

• главный специалист финансово-экономического отдела (ответственный за осуществление закупок товаров, работ и услуг, размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд

Учреждения;

- главный специалист отдела диспетчерского управления (ответственный за подготовку описания объекта закупки и экспертизу поставленных товаров, выполненных работ, оказанных услуг, результатов отдельного этапа исполнения контрактов заключенных для обеспечения нужд ГБУ КК КЛЦ);

- главный специалист, инженер по охране труда;

- главный специалист материально-технического отдела (ответственный за подготовку описания объекта закупки и экспертизу поставленных товаров, выполненных работ, оказанных услуг, результатов отдельного этапа исполнения контрактов заключенных для обеспечения нужд ГБУ КК КЛЦ).

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), создаваемой руководителем Организации.

3.5. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8. Организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Организации 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;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

- увольнение работника из Организации 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 Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.9. 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.

3.10. 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 Организации.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. 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 организации - 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности ГБУ КК КЛЦ.

5.1. Защите подлежат лица, сообщившие о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения (других работников учреждения) от формальных и неформальных санкций.

5.2. Комплекс мер по защите служащих и работников представляет собой:

- а) обеспечение конфиденциальности сведений,
- б) защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий,
- в) меры прокурорского реагирования.

Начальник отдела
правовой и кадровой работы



А.Ю.Карелин