ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия) «Государственная противопожарная служба Республики Саха (Якутия)»

«Саха Өрөспүүбүлүкэтин Баһаары утарыы судаарыстыбаннай сулууспата» Саха Өрөспүүбүлүкэтин бюджетын тэрилтэтэ

205 лет ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ ЯКУТИИ

ИНН/КПП 1435211305/143501001 р/с 40601810100003000001 в Отделение-НБ РС (Я) БИК 049805001
ул. Мерзлотная 33, г. Якутск, 677010 тел. (411-2) 50-70-80 эл.адрес: guops_rsya@mail.ru

27.07.2022 № 2392

П Р И К А З
о создании комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и утверждении Положения о конфликте интересов работников ГБУ РС(Я) «Государственная противопожарная служба РС(Я)»

В соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 668-З № 227-IV «О противодействии коррупции в Республике Саха (Якутия)», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 г.,

п р и к а з ы в а ю:

1. Создать комиссию по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РС(Я) «Государственная противопожарная служба РС (Я)» в следующем составе:

Председатель комиссии:

Трофимов Александр Егорович – первый заместитель начальника ГБУ РС(Я) «Государственная противопожарная служба РС (Я)»;

Члены комиссии:

Павлова Альбина Васильевна – специалист по связям с общественностью ГБУ РС (Я) «Государственная противопожарная служба РС (Я)»;

Павлов Александр Федорович – юрисконсульт организационно-правового отдела ГБУ РС (Я) «Государственная противопожарная служба РС (Я)»;

Сайфулина Екатерина Владимировна – специалист отдела кадров ГБУ РС(Я) «Государственная противопожарная служба РС(Я)»;

Дьячковская Мария Владимировна – начальник контрактной службы ГБУ РС(Я) «Государственная противопожарная служба РС(Я)»;

Неустроев Дмитрий Викторович – председатель Территориальной профсоюзной организации ГБУ РС(Я) «Государственная противопожарная служба РС(Я)».

2. Утвердить Положение о конфликте интересов работников ГБУ РС(Я) «Государственная противопожарная служба РС (Я)» (Приложение № 1 к настоящему приказу).

3. Приказ довести до лиц в части их касающейся.

4. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Р.З. Босиков

100 ЛЕТ ЯАССР 1922-2022

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 6F5C5D00F0ADB0AB452EEE537AC9B715

Владелец **Босиков Руслан Захарович**

Действителен с 30.11.2021 по 28.02.2023

Приложение № 1 к приказу
№____ от «___»_____2022 г.

Положение о конфликте интересов работников ГБУ Республики Саха Якутия «Государственная противопожарная служба Республики Саха Якутия»

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБУ Республики Саха (Якутия) «Государственная противопожарная служба Республики Саха (Якутия)» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 г. и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение является внутренним документом Учреждения, разработано с целью профилактики конфликта интересов работников ГБУ Республики Саха (Якутия) «Государственная противопожарная служба Республики Саха (Якутия)» (далее - Учреждение), устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в организацию по каким-либо вопросам.

2.2. Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

2.3. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против Учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

4.2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.2.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.2.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении

5.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

5.1.1. работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя;

5.1.2. Работник Учреждения, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Работником организации одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Учреждения;

5.1.3. Работник Учреждения получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации;

5.1.4. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;

5.1.5. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду работнику или лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

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

5.1.7. 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.

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

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

6.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

6.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

6.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Руководство Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация тщательно проверяется комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.5. По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия выносит заключение и может прийти к следующим выводам:

6.5.1. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.5.2. Конфликт интересов имеет место, и в этом случае комиссия может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

б) 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;

в) пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;

г) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;

д) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

е) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

ж) увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

з) 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;

и) направление материалов в правоохранительные органы и т.д.

6.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные

формы его урегулирования.

6.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

7.1. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:
- первый заместитель начальника Учреждения;
- член профсоюзной организации Учреждения;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции – специалист по кадрам Учреждения.

7.2. Рассмотрение полученной информации проводиться комиссионно, в рассмотрении принимают участие упомянутые выше лица.

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

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

8.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

8.1.2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

8.1.3. Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

8.1.4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

8.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

8.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9. Соблюдение Положения и ответственность

9.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

9.3. Начальник учреждения и его заместители обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение утверждается приказом начальника Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения.

10.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов. Утверждается приказом начальника Учреждения.

10.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ
с приказом ГБУ Республики Саха Якутия «ГПС РС (Я)»
от «___»_____2022г. №_____ и положением о конфликте интересов работников ГБУ Республики Саха Якутия «Государственная противопожарная служба Республики Саха Якутия»

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Подпись работника после ознакомления с приказом и положением	Дата ознакомления с приказом и положением
1	2	3	4
	Председатель Теркома Профсоюза работников ГБУ "ГПС РС(Я)" Недорезов Роман Викторович	Недорезов	29.07.22