

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА МОСКВЫ
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ
«ХОРОШЕВСКИЙ»

ПРИКАЗ

«10 июля 2019 г.

№ 202 - О

Об утверждении Плана
противодействия коррупции
в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»
на 2019-2020 год

В целях реализации положений Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Национальной стратегии противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 03.04.2010 № 460 и приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 18.12.2017 №173 «Об утверждении Плана противодействия коррупции в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы на 2018 – 2020 годы» и актуализации План противодействия коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на 2019-2020 год, утвержденного приказом ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» от 13 мая 2019 года № 96-О

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Изложить в новой редакции План противодействия коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на 2019-2020 год, утвержденный приказом ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» от 13 мая 2019 года № 96-О (приложение № 1).

3. Ответственным лицам и работникам ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» обеспечить неукоснительное исполнение мероприятий, включенных в План противодействия коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на 2019-2020 год.

4. Заместителю директора – Литкевичу Антону Александровичу, обеспечить контроль за выполнением Плана противодействия коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на 2019-2020 год.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М.М. Павлова

С приказом ознакомлены: «10 июля 2019 г.  А.А. Литкевич

«10 июля 2019 г.  З.А. Позднякова

«10 июля 2019 г.  С.А. Соловьев

«10» июня 2019 г.

«10» июня 2019 г.

«10» июня 2019 г.

«10» июня 2019 г.

«10» июня 2019 г.



А.А. Боков

В.С. Кошельная

Н.А. Симонова

О.Н. Гаязова

О.Н. Алышева

В дело №____

Исп.: Литкевич А.А.

Приложение №1 к приказу
от «10» июня 20 19 г. № 202

План противодействия коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на 2019-2020 год

№	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения
1. Организационные мероприятия по противодействию коррупции			
1.1	Мониторинг антикоррупционного законодательства РФ, г. Москвы и приведение локально-нормативных ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский», в соответствие с федеральным законодательством, законодательством г. Москвы, нормативно-правовыми актами ДТСЗН г. Москвы	Заместитель директора А.А. Литкевич	Постоянно
1.2.	Подготовка материалов и предложений в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы по вопросам противодействия коррупции	Заместитель директора А.А. Литкевич	По запросу ДТСЗН города Москвы
1.3.	Проведение заседаний Комиссии по противодействию коррупции ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	Комиссия по противодействию коррупции ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	Не реже 2 раз в год
1.4.	Анализ и обобщение информации о фактах коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский». Проведение профилактических мероприятий по выявлению и устранению условий, способствующих проявлению коррупции	Заместитель директора А.А. Литкевич; Заместитель директора С.А. Соловьев	Ежемесячно

1.5.	Совершенствование методов выявления и профилактики конфликта интересов, коррупционных рисков и организация проведения внутренних проверок в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	Директор М.М. Павлова; Заместитель директора С.А. Соловьев	Постоянно
1.6.	Осуществление мероприятий направленных на выявление, предупреждение и пресечение фактов коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	Директор М.М. Павлова; Заместитель директора А.А. Литкевич;	Постоянно
1.7.	Анализ рассмотрения поступивших обращений граждан и организаций о фактах коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	Директор М.М. Павлова; Комиссия по противодействию коррупции ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	Постоянно
1.8.	Осуществление регулярного контроля за целевым использованием ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» средств бюджета города Москвы	Директор М.М. Павлова; Главный бухгалтер З.А. Позднякова	Постоянно
1.9.	Содействие в совершенствовании функционирования «телефонов доверия», «горячих линий», разделов на сайтах в сети Интернет Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы с целью получения сигналов о коррупции.	Директор М.М. Павлова; Комиссия по противодействию коррупции ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	По запросу

1.10.	Разработка плана противодействия коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский», направленного на достижение конкретных результатов по минимизации коррупционных рисков, обеспечение контроля за выполнением плановых мероприятий	Директор М.М. Павлова; Заместитель директора А.А. Литкевич; Комиссия по противодействию коррупции ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	18 ноября 2020
2. Противодействие коррупции в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский», обучение работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» и антикоррупционное просвещение			
2.1.	Формирование у работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» негативного отношения к коррупционному поведению.	Директор М.М. Павлова	Постоянно
2.2.	Рассмотрение уведомлений о случаях склонения работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» к совершению коррупционных правонарушений.	Директор М.М. Павлова; Комиссия по противодействию коррупции ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»	Постоянно
2.3.	Направление работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на обучение в области противодействия коррупции в рамках образовательных программ и курсов повышения квалификации.	Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы Директор М.М. Павлова; Специалист по кадрам Н.А. Симонова	При формировании группы
2.4.	Расширение форм правового просвещения населения (размещение информации по антикоррупционному законодательству на информационных стендах ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский», ведение антикоррупционной пропаганды и т.д.).	Заместитель директора А.А. Литкевич; Заведующий ОСД А.А. Боков; Специалист по социальной работе В.С. Кошельная	Постоянно

3. Реализация антикоррупционной политики в сфере осуществления закупок

3.1.	Содействие в совершенствовании условий, процедур и механизмов государственных закупок, в том числе путем развития системы электронных торгов. Осуществление контроля за исполнением условий государственных контрактов.	Директор М.М. Павлова	Постоянно
3.2.	Осуществление мониторинга рыночных цен на товары, работы, услуги с целью обоснованного определения начальной (максимальной) цены товара (работы, услуги) при размещении государственных заказов	Заместитель директора А.А. Литкевич; Бухгалтер О.Н. Гаязова	Постоянно
3.3.	Содействие в оптимизации системы организации Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы (как городским заказчиком) претензионно-исковой работы по фактам неисполнения (ненадлежащего исполнения) обязательств по государственным контрактам.	Директор М.М. Павлова	По запросу
3.4.	Организация и проведение претензионно-исковой работы по фактам неисполнения (ненадлежащего исполнения) обязательств по государственным контрактам, заключенным с ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский».	Заместитель директора А.А. Литкевич; Юрисконсульт О.Н. Альшева	Постоянно

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»

М.М. Павлова
«01.06.2018» г.



**Положение
о конфликте интересов
в Государственном бюджетном учреждении города Москвы
Центре социальной помощи семье и детям «Хорошевский»
(ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении города Москвы Центре социальной помощи семье и детям «Хорошевский» (ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский») (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский».

1.2. Основной задачей деятельности ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский».

Под личной заинтересованностью работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский», в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» под подпись, в том числе при приеме на работу.

2. . Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» и работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» и урегулирован (предотвращен) ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский».

3. Обязанности работника учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» 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.

3.2. Работник ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский».

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» передается директору ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации входящей корреспонденции.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»

5.1. Работники ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов и порядком их разрешения в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» могут быть:

- ограничение доступа работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» 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 ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»;
- перевод работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключających конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- отказ работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения; увольнение работника учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

- иные способы в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский», вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский».

6. Ответственность работников ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований действующего законодательства РФ, может быть признана судом недействительной в соответствии с нормами гражданского законодательства.

Заинтересованное лицо несет перед ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» ответственность в размере убытков, причиненных ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский». Если убытки причинены ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский» является солидарной.

Директору ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О., должность работника, контактный телефон)

Сообщение

**о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Настоящим сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых
влияет _____ или _____ может _____ повлиять _____ личная
заинтересованность: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых
влияет _____ или _____ может _____ повлиять _____ личная
заинтересованность: _____

Лицо, направившее
сообщение _____ « ____ » _____ 20 ____ г.
(подпись/расшифровка)

Лицо, получившее
сообщение _____ « ____ » _____ 20 ____ г.
(подпись/расшифровка)

**Перечень
типовых ситуаций конфликта интересов и порядок
их разрешения в ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»**

1 ситуация. Заинтересованность в совершении учреждением сделки.

Пример.

Руководитель (заместитель руководителя) учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении учреждением тех или действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;

- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1) заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого учреждения;

2) если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

- а) оно обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления учреждением или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (указать наименование

соответствующего структурного подразделения, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее – структурное подразделение));

б) сделка должна быть одобрена структурным подразделением.

В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому учреждению. Если убытки причинены учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед учреждением является солидарной.

2 ситуация. Руководитель (работник) учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

1 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример. Одной из кандидатур на вакантную должность в учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю областного органа о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) решение вопроса об отстранении руководителя учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем структурного подразделения.

3 ситуация. Работник учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника учреждения;

- о переводе такого работника учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

3) руководитель учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

4 ситуация. Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением.

Пример: работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;
- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения.

5 ситуация. Работник учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю областного органа);

3) руководитель учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

4) руководителю учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю учреждения и подчиненному ему работнику учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

СОСТАВ
РАБОЧЕЙ ГРУППЫ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ
В ГБУ ЦСПСиД «Хорошевский»

1. Литкевич Антон Александрович - Заместитель директора по АХЧ;
2. Соловьева Сергей Александрович - Заместитель директора по социальной работе;
3. Симонова Наталья Александровна - Специалист по кадрам АУА;
4. Алышева Ольга Николаевна - Юрисконсульт ОРПСН;
5. Боков Алексей Андреевич – Председатель первичной профсоюзной организации.