

МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
«МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫСЕ
ЙОШКАР-ОЛАШТЕ КАЛЫКЛАН
СОЦИАЛ ПОЛЫШЫМ ПУЫШО РҮДЕР»
КУГЫЖАНЫШ КАЗНА ТӨНЕЖШЕ

(МЭР-ын «ЙОШКАР-ОЛАСЕ
СОЦИАЛ ПОЛЫШ РҮДЕР» ККТ)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
«ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МЕР
СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
НАСЕЛЕНИЮ В ГОРОДЕ ЙОШКАР-ОЛЕ
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ»

(ГКУ РМЭ «ЦЕНТР СОПОДДЕРЖКИ
В Г. ЙОШКАР-ОЛЕ»)

П Р И К А З

от 17 декабря 2020 года № 166-од

О внесении изменений в приказ государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Центр предоставления мер социальной поддержки населению в городе Йошкар-Оле Республики Марий Эл» от 05.10.2015 № 42-од (с изм. от 09.06.2018 г., от 01.08.2018 г.)

В соответствии с письмом Министерства социального развития Республики Марий Эл от 16.12.2020 г. № 01-21/7523, п р и к а з ы в а ю :

1. Внести изменения в Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр предоставления мер социальной поддержки населению в городе Йошкар-Оле Республики Марий Эл», утвержденное приказом государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Центр предоставления мер социальной поддержки населению в городе Йошкар-Оле Республики Марий Эл» от 05.10.2015 г. № 42-од «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр предоставления мер социальной поддержки населению в городе Йошкар-Оле Республики Марий Эл»:

п. 3 изложить в следующей редакции:

«Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров (при наличии). В этом случае соответствующие положения необходимо включить в текст договоров».

абзацы 8-16 п.6. изложить в следующей редакции: «В итоге работы комиссия по урегулированию конфликта интересов может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены

работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов возможен, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

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;

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

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения.

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».

Заместитель руководителя



Г.Х.Курмашева