

П Р И К А З

«21» декабря 2018 г.

№ 298

г. Ростов-на-Дону

О комиссии по соблюдению требований
к служебному поведению работников
и урегулированию конфликта интересов
в ГБУ РО ДС «Сосновая дача»
в г. Ростове-на-Дону

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г.,

ПРИКАЗЫВАЮ:

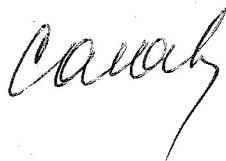
1. Утвердить комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (Приложение № 1).
2. Утвердить Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (Приложение № 2).
3. Утвердить Порядок сообщения работниками ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 3).
4. Утвердить Положение о конфликте интересов ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (Приложение № 4).
5. Признать утратившими силу приказ ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону от 29.12.2017 № 243 «О противодействии коррупции в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону», приказ ГБУ РО ДС

«Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону от 29.12.2017 № 245 «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону».

6. Ознакомить с данным приказом всех работников ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону.

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



Р.Г. Сагакянц

Приложение № 1
УТВЕРЖДЁН
приказом ГБУ РО
ДС «Сосновая дача»
в г. Ростове-на-Дону
от 21 декабря 2018 г. № 298

СОСТАВ КОМИССИИ
по соблюдению требований к служебному поведению работников
и урегулированию конфликта интересов
в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону

Председатель комиссии: Сагакянц Рипсме Григорьевна - главный врач

Заместитель председателя комиссии: Доля Юрий Анатольевич -
заместитель главного врача по медицинской части

Секретарь комиссии: Иванова Марина Валерьевна - специалист по кадрам

Члены комиссии:

Федерякин Валерий Александрович – специалист по гражданской обороне

Опрышко Вера Ефремовна - главная медицинская сестра

Цыганенко Юлия Владимировна - председатель профсоюзного комитета

Чилингарова Вера Овидиевна – директор ГКОУ РО «Ростовская-на-Дону
санаторная школа-интернат № 74» (независимый эксперт)

Бочарова Светлана Викторовна – заместитель директора по
административно-хозяйственной части ГКОУ РО «Ростовская-на-Дону
санаторная школа-интернат № 74» (независимый эксперт)

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ РО
ДС «Сосновая дача»
в г. Ростове-на-Дону
от 21 декабря 2018 г. № 298

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по соблюдению работниками
требований к служебному поведению и урегулированию конфликта
интересов в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону

1. Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (далее — Положение) разработано в соответствии Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», и определяет порядок формирования и деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (далее – Комиссия).

2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

3. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении работников ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (далее – Учреждение). Сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения Комиссия не рассматривает. Также Комиссия не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

4. Основной задачей Комиссии является содействие руководству Учреждения:

в обеспечении соблюдения работниками ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и другими федеральными законами;

в осуществлении в Учреждении мер по предупреждению коррупции.

5. В состав Комиссии входят главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, специалист по кадрам, специалист по гражданской обороне, главная медицинская сестра, председатель профсоюзного комитета, директор ГКОУ РО «Ростовская-на-Дону санаторная школа-интернат № 74» (независимый эксперт), заместитель директора по административно-хозяйственной части ГКОУ РО «Ростовская-на-Дону санаторная школа-интернат № 74» (независимый эксперт) и состоит из 8 человек. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

6. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения. Состав Комиссии формируется полностью главным врачом Учреждения из числа наиболее компетентных и пользующихся авторитетом работников, закрепляется приказом главного врача Учреждения. Срок полномочий Комиссии составляет три года. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии осуществляется:

на основании личного заявления члена Комиссии об исключении его из состава;

по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

увольнения работника — члена Комиссии.

В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав назначается новый представитель от соответствующей категории участников.

7. В заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать:

другие работники;

специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым Комиссией;

должностные лица других государственных органов, представители заинтересованных организаций;

представитель работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, — по решению председателя Комиссии, принимаемому в каждом конкретном случае отдельно не менее чем за три дня до дня заседания Комиссии на основании ходатайства работника.

8. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

9. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания

Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

10. Основанием для проведения заседания Комиссии является полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информации о наличии у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

11. Председатель Комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

в 3-дневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее семи дней со дня поступления указанной информации;

организует ознакомление работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов Комиссии и других лиц, участвующих в заседании Комиссии, с информацией, поступившей в Учреждение, и с результатами ее проверки;

рассматривает ходатайства о приглашение на заседание Комиссии лиц, указанных в пункте 7 Положения, принимает решение об их удовлетворении (об отказе в удовлетворении) и о рассмотрении (об отказе в рассмотрении) в ходе заседания Комиссии дополнительных материалов.

12. Заседание Комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов. При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Комиссии проводится в его отсутствие. В случае неявки работника или его представителя на заседание Комиссии при отсутствии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин Комиссия может принять решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие работника.

13. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника (с его согласия) и иных лиц, рассматриваются материалы по существу предъявляемых работнику претензий, а также дополнительные материалы.

14. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

15. По итогам рассмотрения вопроса, указанного в пункте 10 Положения, Комиссия принимает одно из следующих решений:

установить, что работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует главному врачу указать работнику на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

16. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в заседании.

17. В протоколе заседания Комиссии указываются:

дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов Комиссии, присутствующих на заседании;

формулировка каждого из рассматриваемых на заседании Комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

предъявляемые к работнику претензии и материалы, на которых они основываются;

содержание пояснений работника и других лиц и краткое изложение их выступлений;

фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

источник информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии, дата поступления информации;

другие сведения;

результаты голосования;

решение и обоснование его принятия.

18. Копии протокола заседания Комиссии в 3-дневный срок со дня заседания полностью или в виде выписок из него направляются работнику, а также по решению Комиссии — иным заинтересованным лицам.

19. Главный врач Учреждения обязан рассмотреть протокол заседания Комиссии и в праве учесть в пределах компетенции, содержащиеся в нем рекомендации, при принятии решения о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции. О рассмотрении рекомендаций Комиссии и принятом решении главный врач Учреждения в письменной форме уведомляет Комиссию в месячный срок со дня поступления к нему протокола заседания Комиссии.

20. В случае установления Комиссией признака дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника, информация об этом представляется главному врачу Учреждения для решения вопроса о

применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

21. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения, председатель Комиссии обязан направить информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы должностному лицу, уполномоченному рассматривать дела об административных правонарушениях, в 3-дневный срок, а при необходимости — немедленно.

22. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки состава преступления, председатель Комиссии обязан направить информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в органы предварительного следствия МВД России или в следственное подразделение Следственного комитета при прокуратуре Российской Федерации в 3-дневный срок, а при необходимости — немедленно.

23. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

24. Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник.

Приложение № 3
УТВЕРЖДЁН
приказом ГБУ РО
ДС «Сосновая дача»
в г. Ростове-на-Дону
от 21 декабря 2018 г. № 298

ПОРЯДОК
сообщения работниками ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону
о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов

1. Настоящий Порядок сообщения работниками ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (далее – учреждение) о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Порядок), устанавливает процедуру сообщения работниками о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Для целей настоящего Порядка используются понятия «коррупция», «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Под *личной заинтересованностью*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей, понимается возможность получения лицом, замещающим должность, при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

Под *конфликтом интересов* понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью лица, замещающего должность, 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. Работники учреждения обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а

также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Сообщение оформляется в письменной форме, в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 1 к настоящему Порядку) Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия) работниками учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4. Секретарь Комиссии регистрирует данное уведомление в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

5. Комиссия осуществляет предварительное рассмотрение уведомлений.

В ходе предварительного рассмотрения уведомлений Комиссия имеет право получать в установленном порядке от лиц, направивших уведомления, пояснения по изложенным в них обстоятельствам и направлять в установленном порядке запросы в федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

6. По результатам предварительного рассмотрения уведомлений, подготавливается мотивированное заключение на каждое из них.

Уведомления, заключения и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомлений, представляются на рассмотрение главному врачу учреждения.

7. Главный врач учреждения по результатам рассмотрения уведомлений принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признать, что лицом, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

8. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «б» пункта 6 настоящего Порядка, в соответствии с законодательством Российской Федерации главный врач учреждения принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов либо рекомендует лицу, направившему уведомление, принять такие меры.

Председателю комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону и урегулированию конфликта интересов

_____ (ФИО)

от _____

_____ (ФИО, занимаемая должность)

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____.

Трудовые обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

_____.

Дополнительные сведения:

_____.

« ___ » _____ 20__ г. _____
(подпись лица, направляющего уведомление (расшифровка подписи))

Уведомление зарегистрировано « ___ » _____ 20__ г. № _____

_____ (подпись, ФИО, должность лица, зарегистрировавшего уведомление)

Приложение № 4
УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУ РО
ДС «Сосновая дача»
в г. Ростове-на-Дону
от 21 декабря 2018 г. № 298

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов
ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону

1. Цели и задачи Положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении Ростовской области «Детский санаторий «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников организации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе организации.

1.3. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

– строгое соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом организации, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

– утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

- выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;
- исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в ГБУ РО ДС «Сосновая дача» в г. Ростове-на-Дону (далее – комиссия).

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов главному врачу, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Комиссия, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должна выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе работника 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнении работника из организации по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.