

Приложение № 4
к приказу Ленинградского областного
государственного казенного учреждения
«Центр социальной защиты населения»
от « 14 » 02 2021 г. № 3

Положение
об урегулировании и предотвращении конфликта интересов работников
Ленинградского областного государственного казенного учреждения
«Центр социальной защиты населения»

1. Цели и задачи

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов работников Ленинградского областного государственного казенного учреждения «Центр социальной защиты населения» (далее – Положение, Учреждение) является частью мероприятий по предупреждению коррупции и разработано с целью определения:

- возможных факторов риска, способствующих возникновению конфликта интересов в Учреждении и причин их возникновения;
- процедур предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов в Учреждении;
- порядка раскрытия работником сведений о наличии конфликта интересов.

1.2. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов и личной заинтересованности работников на осуществляемые ими трудовые функции и принимаемые решения.

2. Понятия и определения

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (статья 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами

или организациями, с которыми данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (статья 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

Настоящее Положение применяется в отношении работников Учреждения, за исключением случаев возникновения конфликта интересов директора Учреждения (заместителя директора), при которых порядок урегулирования конфликта интересов определяется ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7 – ФЗ «О некоммерческих организациях».

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

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

- обязательность работника раскрывать сведения о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репетиционных рисков для Учреждения при выявлении конфликта интересов у работника и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его регулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

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

Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений в рамках трудовой деятельности и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- 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 конфликта интересов.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем заполнения декларации конфликта интересов (далее – Декларация).

6.3. Проверка сведений, содержащихся в Декларации, осуществляется в соответствии с Порядком проверки в Ленинградском областном государственном казенном учреждении «Центр социальной защиты населения» сведений, содержащихся в декларации конфликта интересов.

6.4. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения используются следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ 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;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение 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.

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.

6.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7. Лица, ответственные за прием сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о конфликтах интересов, являются лица, уполномоченные на проведение проверки сведений, содержащихся в Декларации.

8. Ответственность работников за несоблюдение Положения

За несоблюдение данного Положения работник может быть привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, Учреждение по собственной инициативе может расторгнуть трудовой договор на основании пункта 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.