

**ЛЕНИНГРАДСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ»**

**ПРИКАЗ**

21.12.2021

№ 98

О внесении изменений в приказ № 3 от 17.02.2021 «Об утверждении регламентирующих документов по противодействию коррупции в Ленинградском областном государственном казенном учреждении «Центр социальной защиты населения»

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции, обеспечения защиты прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией, а также в целях проведения профилактических мероприятий по противодействию коррупции и реализации комплекса мер, направленных на противодействие коррупции,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Приложение № 4 к приказу № 3 от 17.02.2021 «Об утверждении регламентирующих документов по противодействию коррупции в Ленинградском областном государственном казенном учреждении «Центр социальной защиты населения» изложить в следующей редакции согласно приложению № 1.

2. Признать п. 2 приказа № 89 от 01.12.2021 «О внесении изменений в приказ № 3 от 17.02.2021 «Об утверждении регламентирующих документов по противодействию коррупции в Ленинградском областном государственном казенном учреждении «Центр социальной защиты населения» утратившим силу.

3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И.о. директора



Д.С. Аюкова

Приложение № 1  
к приказу Ленинградского областного  
государственного казенного учреждения  
«Центр социальной защиты населения»  
от «21» 12 2021 г. № 98

**Положение**  
**о конфликте интересов работников Ленинградского областного**  
**государственного казенного учреждения**  
**«Центр социальной защиты населения»**

1. Цели и задачи

1.1. Положение о конфликте 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 поступлении на работу (согласно приложению);
- 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.

Приложение к Положению  
о конфликте интересов работников  
Ленинградского областного  
государственного казенного  
учреждения «Центр социальной  
защиты населения»

Форма предоставления сведений при поступлении на работу			
<b>Фамилия, имя, отчество</b>			
<b>Планируемая должность</b>			
<b>Наименование государственной организации Ленинградской области</b>			
<p>Указать <b>место работы</b> родителей, супругов, несовершеннолетних детей, братьев, сестер, а также братьев, сестер, родителей, детей, супругов и супругов детей (далее – родственники/свойственники) по форме:</p>	Степень родства	Фамилия, имя, отчество	Место работы (наименование, ИНН и адрес организации), должность
<p style="text-align: center;"><b>Работаю</b> ли Ваши родственники/свойственники, а также лица, с которыми Вы связаны имущественными, корпоративными или иные близкими отношениями, в каком-либо органе исполнительно власти Ленинградской области, в государственной организации Ленинградской области (в том числе, куда планируете трудоустроиться)</p>	Нет		
	<p style="text-align: center;">Да</p> <p style="text-align: center;"><i>В случае положительного ответа, предоставьте информацию:</i>  <b>ФИО, место работы (наименование, ИНН и адрес организации), должность лица</b></p>		

<p><b>Работают</b> ли родственники/свойственники, а также лица, с которыми Вы связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями <b>в организациях</b>, в отношении которых Вы, в рамках исполнения обязанностей по планируемой должности, будете <b>осуществлять</b> функции управления, контрольные, надзорные мероприятия, либо любое иное взаимодействие</p> <p>Предложения по предотвращению возможности возникновения конфликта интересов</p>	<p style="text-align: center;">Да</p> <p style="text-align: center;"><i>В случае положительного ответа, предоставьте информацию:</i></p> <p style="text-align: center;">ФИО, место работы (наименование, ИНН и адрес организации), должность родственника/свойственника:</p> <p style="text-align: center;">Степень родства:</p> <p style="text-align: center;">Исполняемые функции (взаимодействие):</p>
	Нет
<p>Предполагает ли должность, на которую Вы планируете трудоустроиться участие в процедурах закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд либо нужд государственной организации</p>	Да
	Нет
<p>Осуществляете ли Вы предпринимательскую деятельность лично или через доверенных лиц</p>	Да
	<i>Информация об участии:</i>
	Нет
<p>Участвуете ли Вы в управлении коммерческой или некоммерческой организацией</p>	Да
	<i>В случае положительного ответа укажите:</i>
	ИНН:
	Нет
<p>Осуществляете ли Вы оплачиваемую работу (в том числе по совместительству, по гражданско-правовому договору) в иных коммерческих и некоммерческих организациях</p>	Да
	<i>В случае положительного ответа укажите:</i>
	Наименование организации:
	ИНН:
	Нет
<p>Осуществляете ли Вы оплачиваемую работу</p>	Да

<p>(в том числе по совместительству, по гражданско-правовому договору) в иных коммерческих и некоммерческих организациях          Существуют ли какие-либо обстоятельства, которые влекут (могут повлечь) у Вас возможность возникновения конфликта интересов при исполнении Вами обязанностей по планируемой должности</p>	<p><i>Подробная информация (в т.ч. предложения по предотвращению возможности возникновения конфликта интересов):</i></p>
<p>Существуют ли какие-либо обстоятельства, которые влекут (могут повлечь) у Вас возможность возникновения конфликта интересов при исполнении Вами обязанностей по планируемой должности</p>	<p>Нет          Да</p> <p><i>Подробная информация (в т.ч. предложения по предотвращению возможности возникновения конфликта интересов):</i></p> <p>Нет</p>
<p><b>Дата:</b></p>	<p><b>Подпись:</b></p>