

ПРИКАЗ

30.10.2023

№ 219 адм.

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Петродворцового района Санкт-Петербурга»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Петродворцового района Санкт-Петербурга».

Директор



В. А. Сорокин

Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении
социального обслуживания населения «Центр социальной помощи
семье и детям Петродворцового района Санкт-Петербурга»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Петродворцового района Санкт-Петербурга» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции», утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Петродворцового района Санкт-Петербурга» (далее – Центр) в ходе выполнения ими должностных обязанностей.
- 1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.
- 1.4. Под личной заинтересованностью работника Центра 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) работником, 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Центра и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Центром на основе гражданско-правовых договоров.
- 1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Центра под роспись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Цели и задачи Положения

- 2.1. Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение в Центре конфликта интересов в деятельности своих работников и возможных негативных последствий конфликта интересов для Центра.
- 2.2. Основной задачей деятельности Центра по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Центре

- 3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Центре положены следующие принципы:
- 3.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
 - 3.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Центра при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 3.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - 3.1.4. Соблюдение баланса интересов Центра и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - 3.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) в Центре.

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

- 4.1. В Центре устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- 4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - 4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - 4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления на имя руководителя Центра сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются заместитель директора по общим вопросам Центра, руководители структурных подразделений Центра.
- 4.4. Рассмотрение сведений о конфликте интересов осуществляется Комиссией, состав которой определяется руководителем Центра.
- 4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.6. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Центра рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Центр 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. Центр также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать следующие способы его разрешения:
- 4.6.1. Ограничение доступа работника Центра к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 4.6.2. Добровольный отказ работника Центра 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;
 - 4.6.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - 4.6.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- 4.6.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - 4.6.6. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Центра;
 - 4.6.7. Увольнение работника из Центра по инициативе работника;
 - 4.6.8. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Центра.

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

5.1. Работник обязан:

- 5.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Центра – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 5.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 5.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Ответственность работников за несоблюдение 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 Центра могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:
- 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) увольнение.
- 6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.
- Заинтересованное лицо несет перед Центром ответственность в размере причиненных убытков. Если убытки причинены Центру несколькими заинтересованными лицами, их ответственность является солидарной.

Директору
СПб ГБУСОН «ЦСПСД
Петродворцового района»
Сорокину В. А.
от _____
(Ф.И.О., должность работника)

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____ .

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

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

_____ .

Лицо, направившее сообщение

« ___ » _____ 20__ г.

_____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение

« ___ » _____ 20__ г.

_____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)