

Комитет по социальной защите населения
Псковской области

государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания Псковской области
**«Центр социального обслуживания
г. Пскова»**

П Р И К А З

28.12.2024 № 91

г. Псков

Об утверждении Положения
о предотвращении конфликта
интересов

В соответствии с положениями Федерального Закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 года, а также для реализации Антикоррупционной политики Учреждения, направленной на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова» (Приложение № 1).
2. Приказ от 31.03.2017 № 29 считать утратившим силу.
34. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.В.Скобелева

**Положение
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова»**

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) работников в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова» (далее – учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов работников учреждения - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации «О национальном плане противодействия коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия

3.1. Участники отношений – получатели социальных услуг, законные представители получателей социальных услуг, посетители учреждения, работники учреждения.

3.2. Конфликт интересов работника учреждения - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных

обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами получателя социальной услуги, законных представителей получателей социальных услуг.

3.3. Под личной заинтересованностью работника учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

5. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника учреждения

5.1. В Учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

5.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника, относятся следующие:

- работник оказывает социальные услуги, не прописанные в договоре, за плату;
- работник использует движимое и недвижимое имущество учреждения (автомобили, оргтехнику, помещения и т.п.) в личных интересах;
- работник содействует в оформлении документов по оформлению сделок с недвижимым имуществом получателя социальных услуг;
- использование с личной заинтересованностью возможностей получателей социальных услуг их родственников, законных представителей, а также посетителей учреждения, контрагентов и иных участников рабочих отношений;
- получение работником подарков и иных услуг от получателей социальных услуг, их родственников, законных представителей, а также посетителей учреждения, контрагентов и иных участников рабочих отношений;
- не соблюдение требований при проведении закупок, товаров, работ и услуг для нужд социального учреждения требований по заключению контрактов в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд»;

- не целевое использованием бюджетных и внебюджетных средств, в т.ч. спонсорской и благотворительной помощи;
- не осуществление регулярного контроля бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;
- не своевременное исполнение требований к финансовой отчетности;
- нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения.

5.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:

- не надлежащий контроль за качеством предоставления услуг получателем социальных услуг;
- не надлежащий контроль целевым использованием бюджетных и внебюджетных средств, в т.ч. спонсорской и благотворительной помощи;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

6. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на оказание социальных услуг, не входящих в договор об оказании социальных услуг, за дополнительную плату;
- запрет на использование движимого и недвижимого имущества учреждения (автомобили, оргтехнику, помещения и т.п.) в личных интересах
- запрет на получение в дар движимого и недвижимого имущества от получателей социальных услуг их родственников и законных представителей;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей получателей социальных услуг их родственников, законных представителей, а также посетителей учреждения, контрагентов и иных участников рабочих отношений;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от получателей социальных услуг их родственников, законных представителей, а также посетителей учреждения, контрагентов и иных участников рабочих отношений.

6.3. Работники учреждения обязаны соблюдать установленные п. 6.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работников учреждения

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

7.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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 ситуаций конфликта интересов.

7.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за антикоррупционную политику в учреждении.

7.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение 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.

8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

8.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников отношений.

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей социальных услуг и работников учреждения, учитывается мнение комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г.Пскова» (далее – Комиссии), а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

8.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей социальных услуг и работников учреждения, учитывается мнение представителей трудовых коллективов;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;

- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;

- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления социальных услуг;

- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

8.3. Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.4. Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, 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 (с его согласия);

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

8.5. 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.

8.6. 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 учреждения.

8.7. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.8. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

8.9. Руководитель учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на заседание Комиссии

8.10. Решение Комиссии является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8.11. Решение Комиссии, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.12. До принятия решения Комиссией руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

8.13. Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

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

9.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10. Ответственность

10.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор учреждения.

10.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение о конфликте интересов в Учреждении;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников учреждения;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на заседании Комиссии;
- организует контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

10.3. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.