

Ленинградское областное государственное  
автономное учреждение  
"Кингисеппский центр социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и инвалидов"  
(ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО»)

ПРИКАЗ

«12» февраля 2021 года

№ 19

**Об утверждении Положения о  
конфликте интересов в ЛОГАУ  
«Кингисеппский ЦСО»**

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013 года, а также в целях актуализации локальных актов ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО»,

**приказываю:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО» (Приложение № 1).
2. Приказ ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО» от 11.03.2019 года № 12 «Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО» считать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель директора  
ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО»



Ю.М.Андреева

## **Положение о конфликте интересов в ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО» (далее - Положение) разработано в целях реализации положений Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее положение является внутренним (локальным) документом ЛОГАУ «Кингисеппский ЦСО» (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения (далее - работник. Декларант), влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. 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, указанным в п. 1.3. настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п.1.3. настоящего Положения, 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, являющимися работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

### **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении**

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



- 2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
- 2.1.5. Защита работника от преследования в связи с обращением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

### **3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

- 3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
  - 3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
  - 3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
  - 3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
  - 3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

- 4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения 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.
  - 4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов, путем заполнения декларации о конфликте интересов.
- 4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3. Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4. В Учреждении для ряда работников организуется ежеквартальное заполнение декларации о конфликте интересов.



- 4.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется руководителем Учреждения.
- 4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.7. 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.
- 4.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или нет возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.9. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его решения:
- 4.10.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
- 4.10.2. 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.
- 4.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
- 4.10.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
- 4.10.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
- 4.10.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
- 4.10.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
- 4.10.8. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 4.11. 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.
- 4.12. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.