

Комитет по социальной защите населения Ленинградской области
Ленинградское областное государственное стационарное бюджетное
учреждение социального обслуживания
"Кингисеппский психоневрологический интернат"
(ЛОГБУ «Кингисеппский ПНИ»)

Приказ

«20» февраля 2021 года

№ 44-пр

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» разработанными Министерством труда и социального развития Российской Федерации от 26 ноября 2018 года,-

1. Утвердить Положение о порядке проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работника ЛОГБУ «Кингисеппский ПНИ» согласно приложению.
2. Контроль над исполнением настоящего приказа возлагаю на себя.

И.о. директора ЛОГБУ «Кингисеппский ПНИ»



Семенов И.В.

Утверждено
приказом ЛОГБУ «Кингисеппский ПНИ»
От 20 февраля 2021 года №44-пр

**Положение
о порядке проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации
конфликта интересов работника ЛОГБУ «Кингисеппский ПНИ».**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работника ЛОГБУ «Кингисеппский ПНИ» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции» разработанными Министерством труда и социального развития Российской Федерации от 26 ноября 2018 года.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по профилактике, предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Действия настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения без исключения.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим права, обязанности и ответственность работников Учреждения.

**2. Основные принципы проверки сведений, содержащихся в
Декларации конфликта интересов работника Учреждения.**

2.1. В основу работы по проверке сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работника Учреждения, положены следующие принципы:

2.1.1. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

2.1.2. Обязанность предоставления сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка указанных сведений при выявлении каждого конфликта интересов и их урегулирование;

2.1.4. Конфиденциальность процесса проверки сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.1.5. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.6. Защита работника от преследования в связи с сообщением им о конфликте интересов.

3. Виды раскрытия конфликта интересов.

3.1. 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 руководитель учреждения.

3.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

3.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

3.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

3.2.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения подобных ситуаций;

3.2.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов на основании поступившего Уведомления (Приложение № 1).

4. Обязанности работника Учреждения.

4.1. Работник Учреждения обязан:

4.1.1. При принятии решений и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих близких и родственников.

4.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.1.3. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.1.4. Воздержаться от совершения и/или участия в совершении коррупционных правонарушений от имени Учреждения или в личных интересах.

4.1.5. Воздержаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения или в личных интересах.

4.1.6. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, руководство Учреждения) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

4.1.7. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений, руководство Учреждения) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами.

5. Способы разрешения возникшего конфликта интересов.

5.1. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирование конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным должностным лицом с целью оценки серьезности

возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. В ходе проверки Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования.

5.4. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

5.4.1. Ограничение допуска работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

5.4.2. 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.

5.4.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

5.4.4. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

5.4.5. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

5.4.6. Увольнение работника по инициативе работника.

5.4.7. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

5.5. Приведенный перечень способов решения 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.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается преимущественно наиболее «мягкая» мера урегулирования конфликта интересов из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры следует применять только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались не достаточно эффективными.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность, того что этот интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.8. Декларация о конфликте интересов работника с признаками совершения и/или участия в совершении коррупционного или иного правонарушения рассматривается Комиссией по противодействию коррупции и должностными лицами, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений, и направляется руководителю Учреждения для принятия решения.

6. Профилактика потенциального конфликта интересов.

6.1. С целью профилактики потенциального конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

6.1.1. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники учреждения, получатели социальных услуг или их законные представители;

6.1.2. Обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.1.3. Осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения.

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

Приложение № 1
к порядку проведения проверки сведений,
содержащихся в Декларации конфликта интересов
работников ЛОГБУ «Кингисеппский ПНИ»

Уведомление
о факте обращения в целях склонения работника ЛОГБУ «Кингисеппский
ПНИ» к совершению коррупционных правонарушений

1.

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику каких – либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, дата, место, время, другие условия)

2.

(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц)

3.

(все известные сведения о физическом и/или юридическом лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

4.

(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению: подкуп, угроза, обман и т.д., а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

Дата:

ФИО подпись: