



АДМИНИСТРАЦИЯ НОВООСКОЛЬСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ НОВООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
(УСЗН АДМИНИСТРАЦИИ НОВООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА)

П Р И К А З

17 марта 2022 г.

№ 116

Новый Оскол

**О выявлении и урегулировании
конфликта интересов в учреждениях
социальной защиты населения
Новооскольского городского округа**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 01 июля 2010 года № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», постановлением Губернатора Белгородской области от 25 декабря 2018 года № 125 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих области и урегулированию конфликта интересов»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в учреждениях социальной защиты населения Новооскольского городского округа (Приложение № 1).
2. Утвердить состав комиссии по выявлению и урегулированию конфликта интересов в учреждениях социальной защиты населения Новооскольского городского округа (Приложение № 2).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления

С.С. Образцова

Приложение № 1 к приказу
управления социальной защиты населения
администрации
Новооскольского городского округа
от « 17 » марта 2022 года № 116

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в учреждениях социальной защиты населения
Новооскольского городского округа

1. Цели и задачи Положения

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в учреждениях социальной защиты населения Новооскольского городского округа (далее - Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (как следствие возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждений социальной защиты населения Новооскольского городского округа).

1.2. Настоящее Положение - это внутренний документ управления социальной защиты населения администрации Новооскольского городского округа (далее - управление), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждений социальной защиты населения Новооскольского городского округа в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждений социальной защиты населения Новооскольского городского округа, работником которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников управления и муниципального казенного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Новооскольского городского округа» (далее - КЦСОН) вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов
в учреждениях социальной защиты населения
Новооскольского городского округа

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждениях социальной защиты населения Новооскольского городского округа положены следующие принципы:

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

4. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

4.1. Выявлением и урегулированием конфликта интересов занимается комиссия по выявлению и урегулированию конфликта интересов в учреждениях социальной защиты населения Новооскольского городского округа (далее - Комиссия), которая в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, законами Белгородской области, постановлениями и распоряжениями Губернатора и Правительства Белгородской области, администрации Новооскольского городского округа, Уставом Новооскольского городского округа, решениями Совета депутатов Новооскольского городского округа, а также настоящим Положением.

4.2. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с выявлением и урегулированием конфликта интересов, в отношении работников управления и КЦСОН.

4.3. Основной задачей комиссии является:

а) обеспечение соблюдения сотрудниками учреждений ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами, законами области, правовыми актами Губернатора и Правительства Белгородской области и Новооскольского городского округа (далее - требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов);

б) осуществление мер по предупреждению коррупции.

4.4. Вопросы, связанные с выявлением и урегулированием конфликта интересов, в отношении работников учреждений рассматриваются комиссией, образуемой в управлении.

4.5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждений. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

4.6. Состав Комиссии утверждается приказом управления.

4.7. Комиссия состоит из председателя Комиссии, секретаря и членов Комиссии. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

4.8. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

4.9. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

4.10. По итогам рассмотрения вопроса Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником учреждений должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником учреждений должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику и (или) представителю нанимателя принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует представителю нанимателя применить к работнику конкретную меру ответственности.

4.11. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждений рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также 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 учреждений 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;

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

- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

4.12. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.13. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов Комиссия учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

4.14. Для исполнения решений Комиссии могут быть подготовлены проекты распорядительных актов, решений или поручений представителя нанимателя, которые в установленном порядке представляются на рассмотрение представителю нанимателя.

4.15. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принимавшие участие в ее заседании.

4.16. В протоколе заседания Комиссии указываются:

а) дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

б) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании Комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника учреждения в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

в) предъявляемые к муниципальному служащему претензии, материалы, на которых они основываются;

г) содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;

д) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

е) источник информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии, дата поступления информации;

ж) другие сведения;

з) результаты голосования;

и) решение и обоснование его принятия.

4.17. Копии протокола заседания Комиссии в 7-дневный срок со дня заседания направляются представителю нанимателя, полностью или в виде выписок из него - работнику, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

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

5.1. 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.

Приложение № 2 к приказу
управления социальной защиты населения
администрации

Новооскольского городского округа
от « 17 » марта 2022 года № 116

Состав комиссии

**по выявлению и урегулированию конфликта интересов в учреждениях
социальной защиты населения Новооскольского городского округа**

- | | |
|---------------------------------------|---|
| Образцова
Светлана
Сергеевна | - начальник управления социальной защиты населения администрации Новооскольского городского округа, председатель комиссии; |
| Бритченко
Наталья
Александровна | - главный специалист по кадровой работе отдела предоставления социальных гарантий и информационного сопровождения управления социальной защиты населения администрации Новооскольского городского округа, секретарь комиссии; |
| Коваленко
Наталья
Владимировна | - начальник отдела предоставления социальных гарантий и информационного сопровождения управления социальной защиты населения администрации Новооскольского городского округа, член комиссии; |
| Харченко
Елена
Александровна | - главный специалист-экономист отдела предоставления социальных гарантий и информационного сопровождения управления социальной защиты населения администрации Новооскольского городского округа, член комиссии; |
| Липиска
Елена
Анатольевна | - заместитель начальника управления социальной защиты населения администрации Новооскольского городского округа, член комиссии. |