



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И ДЕМОГРАФИИ
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное казенное учреждение Пензенской области
«Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области»**

П Р И К А З

от 10.11.2025

№ 288/ОД

Об утверждении порядка и механизма реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» в случае работы в одной организации родственников (свойственников)

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 24.04.2024 № 4204-ЗПО «О противодействии коррупции в Пензенской области»,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемый порядок реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) (приложение № 1).

2. Специалисту по кадрам Мельниковой Н.А. ознакомить работников государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» с настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение на _____ листах

Директор

Т.Н.Салтыкова

Приложение №1 к приказу ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» от 10.11.2025 № 288/ОД

Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» в случае работы в одной организации родственников (свойственников)

1. Общие положения

1.1. Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) (далее – Порядок) в ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» (далее Организация, Центр) разработан в целях реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации целей Устава и задач.

1.2. Основной задачей деятельности Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

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) сотрудников и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами. Свойственники в семейном праве — это люди, связанные отношениями, которые возникают из брачного союза одного из родственников; это отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов, например: свекр (свекровь), тесть (теща), зять, сноха (невестка), мачеха, отчим, пасынок, падчерица, золовка, шурин, свояк (свояченица)). Перечень лиц, состоящих в близком родстве и (свойстве) указан в Семейном Кодексе РФ и в ст.10 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.5. Действие настоящего Порядка распространяется на всех сотрудников Организации, в том числе выполняющих работу по совместительству.

2. Правовое регулирование приема на работу родственников (свойственников)

2.1. Нормативно-правовой запрет на прием на работу в Организацию лиц, являющихся между собой родственниками (свойственниками) отсутствует.

2.2. Прием на работу родственников не запрещен действующим законодательством, в связи с чем является правомерным.

2.3. Согласно ст.64 Трудового Кодекса РФ, п.2 Информационного письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.08.2025 г. № 28-7/10/В-5044, факт наличия родства (свойства) с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу.

2.4. При приеме на работу предусматривается устное обязательное указание работником сведений о составе своей семьи или письменное уведомление работодателя о наличии у него отношений родства (свойства) с другими сотрудниками Организации, а также в случае осуществления им предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с Организацией, в которое устраивается работник.

2.5. В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» Организацией установлены требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между родственниками (свойственниками):

2.5.1. При приеме на работу необходимо, в первую очередь, обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чьем подчинении по структуре Организации она находится.

Если родственники (свойственники) будут трудиться в разных подразделениях, какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции исключены, то принятие дополнительных мер не требуется.

2.5.2. Если гражданин поступает на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства (свойства), то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей. В целях предотвращения коррупционных правонарушений желательно исключить подконтрольность (подчиненность) одного родственника (свойственника) другому, либо соответствующие полномочия передать иному сотруднику.

2.5.3. В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) сотрудников, являющихся родственниками (свойственниками), необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника) другому сотруднику, о чем директор Организации издает приказ. Если данные меры невозможны или крайне нецелесообразны, то родственники (свойственники) письменно подтверждают отказ от какой-либо выгоды, личной заинтересованности, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. Директор Организации устанавливает личный дополнительный контроль за действительностью исполнения отказа.

2.6. Исходя из практики личная заинтересованность возникает в случае прямого непосредственного подчинения лица сотруднику, с которым он находится в отношениях родства (свойства). Личная заинтересованность родственников (свойственников), лица, занимающегося предпринимательской деятельностью или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с Организацией может проявляться в: -

попустительстве при ненадлежащем выполнении сотрудником своих обязанностей; - отсутствии на рабочем месте в рабочее время; - необоснованном поощрении, премировании, продвижении по карьерной лестнице; - неправомерной отмене взыскания; - отмене проверок и т.д. Также личная заинтересованность может иметь место при опосредованном подчинении одного родственника (свойственника) другому, что неблагоприятно влияет на качество выполняемой работы.

2.7. О возникновении личной заинтересованности необходимо письменно уведомить директора Организации.

2.8. По итогам рассмотрения уведомления директор Организации принимает меры по урегулированию конфликта интересов.

2.9. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Организации осуществляется на основании следующих основных принципов:

- 1) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 2) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 3) индивидуальное рассмотрение при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 4) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

3. Обязанности сотрудника Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Сотрудник Организации при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- руководствоваться интересами Организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников (свойственников);
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- при неустранимом конфликте интересов заявить самоотвод от должности с обоснованием причин.

3.2. Сотрудник не имеет права использовать возможности Организации в ситуациях и обстоятельствах, не связанных с выполнением им своих должностных обязанностей.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Организации

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора Организации.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Организации сообщения о наличии личной заинтересованности при

исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 1).

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Порядка сообщение сотрудника Организации передается должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности сотрудников Организации (Приложение № 2).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.5. Уведомить о конфликте интересов сотрудник должен сразу, как только ему стало об этом известно.

4.6. По итогу рассмотрения уведомления может быть вынесено одно из решений: - конфликт интересов есть или есть риск его возникновения. В этом случае работодатель рекомендует меры по его недопущению; - конфликта интересов нет, сотрудник продолжает исполнение своих должностных обязанностей; - сотрудник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов, в связи с чем к нему будут применены меры ответственности.

5. Способы урегулирования конфликта интересов

5.1. Сотрудники Организации обязаны принимать меры по предотвращению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства РФ

5.2. Способы урегулирования конфликта интересов в Организации могут быть:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ сотрудника 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 должностных обязанностей сотрудника;

- перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, исключающих конфликт интересов;

- увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ;

- иные способы в соответствии с действующим законодательством.

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса, вероятность того, что его личный интерес не будет реализован в ущерб интересам Организации.

6. Ответственность сотрудников Организации за несоблюдение Порядка

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «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 Трудового Кодекса РФ могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной в связи с исполнением сотрудником своих трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого сотрудника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ);

- в случае совершения виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ);

- в случае непринятия сотрудником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (пункт 7.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ)

- другие основания, предусмотренные действующим законодательством.

6.3. Заинтересованное лицо несет перед Организацией ответственность в размере убытков, причиненных им. Если убытки причинены Организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед ней является солидарной.

6.4. В случаях, не предусмотренных настоящим Порядком, сотрудники Организации руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами в сфере противодействия коррупции.

Приложение №1 к порядку и механизму реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) утвержденный приказом директора ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» от 10.11.2025 № 288/ОД

Руководителю ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр Пензенской области»
от _____
(фамилия, имя, отчество, должность, контактный телефон)

Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении 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)

Лицо, принявшее сообщение: « ____ » _____ 20 ____ г. (подпись)
Регистрационный номер в Журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____ .

Приложение № 2 к порядку и механизму реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) утвержденный приказом директора ГКУ Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» от 10.11.2025 № 288/ОД

ЖУРНАЛ
регистрации сообщений работников

(наименование организации)
о личной заинтересованности

№ п/ п	Номер и дата тало на	Сведения о работнике, подавшем уведомление				Содержание личной заинтересованно сти	Ф.И.О. лица, принявшего уведомл ение
		Ф.И. О.	документ, удостоверяю щий личность	должно сть	телеф он		
1	2	3	4	5	6	7	8