

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ
КРЫМ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН
ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ ГОРОДА САКИ И
САКСКОГО РАЙОНА»
(ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»)**

П Р И К А З

18 августа 2025 года

г. Саки

№ 14/25 -од

Об утверждении Положения о комиссии по обеспечению соблюдения лицами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Республики Крым от 22 июля 2014 года № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым», Указом Главы Республики Крым от 25.06.2025 № 172-У «О мерах по противодействию коррупции в государственных предприятиях, учреждениях, некоммерческих организациях Республики Крым, созданных на базе имущества, находящегося в собственности Республики Крым, аппарата Совета министров Республики Крым, и признании утратившими силу некоторых Указов Республики Крым», Приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 21.07.2025 года № 394 «Об организации работы по противодействию коррупции в государственных бюджетных (казенных, автономных) учреждениях, отнесенных к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым», с целью противодействия коррупции, руководствуясь п.4.1 Устава,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о комиссии по обеспечению соблюдения лицами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (далее - Положение) согласно приложению 1.

2. Специалисту по персоналу (Пожиловой Е.В.) ознакомить с Положением работников учреждения и вновь принимаемых лиц.
3. Заместителю директора (Марфутовой И.Н.) организовать размещение Положения на официальном сайте учреждения.
4. Приказ вступает в действие со дня подписания.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.В.Сологуб

Согласовано:

Юрисконсульт

И.М. Иволгина

С приказом ознакомлены:

Заместитель директора

И.Н.Марфутова

Специалист по персоналу

Е.В. Пожилова

Приложение 1
к Приказу ГБУ РК «ЦСО
города Саки и Сакского района»
от 18 августа 2025 года
№ 13/25-од

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского
района»


Т.В. Огиря

«18» августа 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ



И.В. Сологуб

«18 августа 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
работников Государственного бюджетного учреждения Республики
Крым «Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов
города Саки и Сакского района»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение составлено с целью регламентации порядка действий, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов, возникающего у работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» (далее - учреждения), в процессе исполнения ими трудовых обязанностей.

2. Нормативно-правовую базу Положения составляют:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральные конституционные законы;
- Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иные федеральные законы;
- Акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации;
- Конституция Республики Крым;
- Закон Республики Крым от 22 июля 2014 года № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым»;
- Указ Главы Республики Крым от 25.06.2025 № 172-У «О мерах по противодействию коррупции в государственных предприятиях, учреждениях,

некоммерческих организациях Республики Крым, созданных на базе имущества, находящегося в собственности Республики Крым, аппарата Совета министров Республики Крым, и признании утратившими силу некоторых Указов Республики Крым»,

— Приказ Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 21.07.2025 года № 394 «Об организации работы по противодействию коррупции в государственных бюджетных (казенных, автономных) учреждениях, отнесенных к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым».

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, независимо от занимаемой должности, работодателем для которых является директор учреждения (далее - работники).

4. Для целей данного Положения применяется понятие «конфликт интересов», установленное ч.1 ст.10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»: «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 (осуществление полномочий)».

Под личной заинтересованностью работника применяется понятие «личная заинтересованность», установленное ч.2 ст.10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»: «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 части 1 вышеуказанной статьи, 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 части 1 статьи 10 273-ФЗ, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

5. Урегулирование конфликта интересов в учреждении проводится на основе следующих принципов:

- а) приоритетность применения мер по предупреждению коррупции;
- б) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- в) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- г) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;
- д) защита работника учреждения от преследования, в связи с тем, что работник своевременно направил должностному лицу организации, ответственному

за профилактику коррупционных и иных правонарушений, (далее - ответственное лицо), уведомление, составленное на имя директора учреждения, о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и своевременным урегулированием (предотвращением) учреждением.

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном возникновении конфликта интересов

6. В случае возникновения или возможного возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник направляет должностному лицу организации, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее - ответственное лицо), уведомление, составленное на имя директора Учреждения по форме согласно приложению к настоящему Положению (далее - уведомление).

7. Уведомление, поступившее ответственному лицу, регистрируется в день поступления в соответствующем журнале регистрации. Журнал регистрации должен быть пронумерован и прошит. Обязанность по ведению журнала возлагается на ответственное лицо. Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику, подавшему уведомление, или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

8. Ответственное лицо осуществляет предварительное рассмотрение уведомлений.

В ходе предварительного рассмотрения уведомлений ответственное лицо имеет право проводить беседы с работником, направившим уведомление, получать в установленном порядке от работника, направившего уведомление, письменные пояснения по изложенным в уведомлении обстоятельствам.

9. По результатам предварительного рассмотрения уведомления ответственным лицом подготавливается мотивированное заключение.

Уведомление, заключение и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомления, представляются руководителю организации в течение семи рабочих дней со дня поступления уведомления ответственному лицу.

10. Уведомление, заключение и другие материалы, представленные директору учреждения, по его решению могут быть переданы для рассмотрения в комиссию по обеспечению соблюдения лицами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в Учреждении, ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (далее - комиссия).

11. Директор учреждения по результатам рассмотрения им уведомления принимает одно из следующих решений:

а) признает, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

б) признает, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признает, что работником, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

12. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «б» 10 пункта данного Положения, директор учреждения принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, либо рекомендует работнику, направившему уведомление, принять такие меры.

13. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «в» пункта 10 данного Положения, директор учреждения вправе применить к работнику конкретную меру ответственности.

14. Комиссия рассматривает уведомления и принимает по ним решения в порядке, установленном приказом учреждения.

15. О результатах рассмотрения уведомления и принятом решении директор учреждения не позднее трех рабочих дней уведомляет Аппарат Совета министров Республики, Министерство труда и социальной защиты Республики Крым, выполняющее функции и полномочия учредителя, и орган Республики Крым по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

16. На работников учреждения возлагаются следующие обязанности 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;

— нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или возможного конфликта интересов;

— гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие решения по вопросам, входящим в круг функциональных обязанностей;

— избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

— раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

— содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

17. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов директором учреждения должны быть приняты следующие меры:

— ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

— добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам;

— пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника;

— временное отстранение работника от должности, если его личные интересы противоречат его функциональным обязанностям;

— перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

— передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

— увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

17. Директор учреждения в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

18. Директор учреждения обязан представлять Декларацию о возможной личной заинтересованности (согласно Приложению № 3) в Министерство труда и социальной защиты Республики Крым, а заместители директора и главный бухгалтер, кандидаты на замещение должностей заместителей директора учреждения, главного бухгалтера – в учреждение в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, и не позднее трех рабочих дней с даты изменения обстоятельств, указанных в декларации (заверенная копия Декларации направляется учреждением в Министерство труда и социальной защиты Республики Крым и Комитет по противодействию коррупции Республики Крым в срок не позднее трех рабочих дней со дня ее представления).

19. Кандидаты на замещение должностей заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения обязаны предоставлять Декларацию в учреждение. Не позднее трех рабочих дней со дня ее представления заверенная копия Декларации должна быть направлена в Министерство труда и социальной защиты Республики Крым и Комитет по противодействию коррупции Республики Крым.

20. При разрешении имеющегося конфликта интересов директор Учреждения должен выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры необходимо применить лишь в случае реальной необходимости, или же если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать отношение работника к возложенным на него должностным обязанностям, а также значимость личного

интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

V. Обязанности по соблюдению Положения и ответственность

21. Соблюдение настоящего Положения является неотъемлемой обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

22. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных действующим законодательством. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

23. Руководство учреждения обязано подавать работникам, получателям социальных услуг и контрагентам, пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

24. Руководство учреждения доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы учреждения в отношениях с третьими сторонами.

25. Нарушение работником требований о конфликте интересов может повлечь применение к нему мер юридической ответственности. Руководствуясь положениями п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, трудовой договор с ним может быть расторгнут.

26. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности, и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе учреждения, в связи с соблюдением требований настоящего Положения.

27. Учреждение не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

28. Учреждение ожидает, что работники и контрагенты учреждения, у которых есть достаточные основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам учреждения.

Приложение 2

к Приказу ГБУ РК «ЦСО
города Саки и Сакского района»

от 18 августа 2025 года

№ 13/25-од

Директору ГБУ РК «ЦСО города Саки
и Сакского района»

Сологуб И.В.

от _____
(Ф.И.О., должность работника учреждения,
представившего уведомление)

Уведомление

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

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Трудовые обязанности, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

« __ » _____ 20 г. _____
(подпись)

(Ф.И.О. работника, направившего
уведомление)

Приложение 3 к Приказу
ГБУ РК «ЦСО
города Саки и Сакского района»

от 18 августа 2025 года
№ 13/25-од

В Министерство труда и социальной защиты
Республики Крым

от _____
директора ГБУ РК «ЦСО города Саки
и Сакского района»

(Ф.И.О., замещаемая должность)
(для директора)

В ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»

от _____

(Ф.И.О., замещаемая должность)
(для заместителей директора и главного бухгалтера,
кандидатов на замещение вакантных должностей
заместителя директора и главного бухгалтера)

Декларация о возможной личной заинтересованности

Перед заполнением настоящей декларации мне разъяснено следующее:

- содержание понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;
- обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- ответственность за неисполнение указанной обязанности.

Я ознакомлен (а) с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района (далее - учреждение) по вопросам противодействия коррупции.

« _____ » _____

(подпись)

_____ (фамилия, инициалы лица, представившего декларацию)

	Да	Нет
Владеете ли Вы или Ваши родственники, их аффилированные лица ценными бумагами (долями, паями) в компании, находящейся в деловых отношениях с организацией, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности организации?		
Являетесь ли Вы или Ваши родственники, их аффилированные лица членами органов управления, работниками в компании, находящейся в деловых отношениях с организацией, либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности организации?		
Замещаете ли Вы или Ваши родственники, их аффилированные лица должности в органах государственной власти Республики Крым и (или) органах местного самоуправления муниципальных образований в Республике Крым (при положительном ответе указать орган и должность)?		
Работают ли в организации Ваши родственники, их аффилированные лица (при положительном ответе указать степень родства, Ф.И.О., должность)?		
Выполняется ли Вами иная оплачиваемая деятельность в сторонних организациях в сфере, схожей со сферой деятельности организации?		
Участвовали ли Вы от лица организации в сделке, в которой Вы имели личную (финансовую) заинтересованность?		
Если на какой-либо из вопросов Вы ответили «да», то сообщали ли Вы об этом в письменной форме руководителю организации либо должностным лицам организации, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений?		

Если Вы ответили «да» на любой из вышеуказанных вопросов, изложите ниже информацию для рассмотрения и оценки обстоятельств (с соблюдением законодательства Российской Федерации, в частности, Положений

законодательства о персональных данных).

Настоящим подтверждаю, что:

- данная декларация заполнена мною добровольно и с моего согласия;
- я прочитал (а) и понял (а) все вышеуказанные вопросы;
- мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.