



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«ГЕЛЕНДЖИКСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

П Р И К А З

от 30.12.2025

№ 290

г. Геленджик

**Об утверждении Положения по предотвращению
и урегулированию конфликта интересов
в ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2018 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (приложение).

2. Назначить ответственным специалистом, осуществляющим деятельность по профилактике конфликтов интересов в ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН» заместителя директора Булах Светлану Петровну.

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.И. Благодаренко

Приложение

Утверждено

Приказом ГБУ СО КК
«Геленджикский КЦСОН»

от 30.12.2025 № 290

ПОЛОЖЕНИЕ

по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания
Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр
социального обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее - Положение) в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Учреждения, 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 в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, 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 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) работником Учреждения, указанным в настоящем

пункте, 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 работник Учреждения, указанный в настоящем пункте, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников Учреждения, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения, а так же на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения указанных работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

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

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

3.2. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.4. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.5. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

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

- 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;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

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

- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

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

В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. 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.

5. Стандарт поведения при владении ценными бумагами

В случае если выполнение трудовых функций работника затрагивает интересы организации, ценными бумагами которой он владеет, работник обязан уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации либо принять добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.

В случае если выполнение трудовых функций работника затрагивает интересы организации, ценными бумагами которой владеют его родственники, работник обязан уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также порекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

До принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов он должен быть отстранен от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет он или его родственники.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»

_____ (должность, фамилия, имя, отчество (при наличии))

от

_____ (наименование ответственного лица по противодействию коррупции фамилия, имя, отчество (при наличии))

Уведомление

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

Уведомляю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей, все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к правонарушению (фамилия, имя, отчество, должность, наименование юридического лица и т.д.), сущность предполагаемого правонарушения (злоупотребление должностными полномочиями, целевое расходование бюджетных средств, превышение должностных полномочий, присвоение полномочий должностного лица, получение взятки, дача взятки, служебный подлог и т.д.), способ склонения к правонарушению (подкуп, угроза, обман и т.д.), время, дата склонения к правонарушению, место склонения к правонарушению, обстоятельства склонения к правонарушению (телефонный разговор, личная встреча, почтовое отправление и т.д.).

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

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

“ ____ ” _____ 20__ г.

_____ (подпись лица, представившего уведомление)

_____ (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»

_____ (должность, фамилия, имя, отчество (при наличии))

от _____

(наименование ответственного лица по противодействию коррупции фамилия, имя, отчество (при наличии))

**Уведомление
о получении подарка**

Извещаю о получении _____

_____ (дата получения)

подарка(ов) от _____

Наименование подарка	Описание подарка	Количество	Примерная стоимость, рублей *
1.			
2.			
3.			
Итого			

_____ " _____ 20__ г.

_____ (подпись лица, представившего уведомление)

_____ (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»

**Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Геленджикский комплексный центр
социального обслуживания населения»**

ЖУРНАЛ

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

Начат «__» _____ 20__ г.
Окончен «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Дата и время регистрации уведомления	Фамилия, имя, отчество, должность лица, представившего уведомление	Краткое содержание уведомления	Фамилия, имя, отчество, должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Результаты рассмотрения уведомления



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«ГЕЛЕНДЖИКСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

П Р И К А З

от 15.06.2026

№ 129

г. Геленджик

**О внесении изменения в приказ от 30 декабря 2025 года №290
«Об утверждении Положения по предотвращению
и урегулированию конфликта интересов
в ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН»**

В связи с кадровыми изменениями, В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2018 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, п р и к а з ы в а ю:

1. Внести следующее изменение в приказ от 30 декабря 2025 года №290 «Об утверждении Положения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУ СО КК «Геленджикский КЦСОН» (далее – приказ):

В пункте 2 приказа фамилию, имя, отчество «Булах Светлана Петровна» (в соответствующем падеже) заменить на фамилию, имя, отчество «Сидорова Евгения Викторовна» (в соответствующем падеже).

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.И. Благодаренко