

Приложение № 9

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

ГКУ СО КК «Курганинский СРЦН»

от «17» 07 2026 г. № 102

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

работников ГКУ СО КК «Курганинский СРЦН»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 13 мая 1999 г. № 180-КЗ «Об управлении собственностью Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 26 октября 2023 г. № 870, методическими рекомендациями Минтруда России, Уставом ГКУ СО КК «Курганинский СРЦН» (далее — Учреждение) и Антикоррупционной политикой Учреждения.

1.2. Положение определяет порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения независимо от замещаемой должности, а также на лиц, проходящих практику в Учреждении, и лиц, привлекаемых к работе по гражданско-правовым договорам.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. **Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, получателей социальных услуг, контрагентов, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам указанных лиц (ст. 10 Федерального закона № 273-ФЗ).

2.2. Личная заинтересованность — возможность получения работником при исполнении трудовых обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или для лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сёстры, а также братья, сёстры, родители, дети супругов и супруги детей), а также для граждан или организаций, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3. Декларация о конфликте интересов — письменный документ установленной формы, заполняемый работником, содержащий сведения о возможной или существующей личной заинтересованности, которая может повлиять на объективность исполнения трудовых обязанностей.

2.4. Комиссия по урегулированию конфликта интересов — постоянно действующий коллегиальный орган, созданный в Учреждении для рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и урегулированием конфликта интересов.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ПРЕДОТВРАЩЕНИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- Принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов;
- Уведомлять непосредственного руководителя и (или) ответственное лицо за профилактику коррупции о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов незамедлительно, как только станет об этом известно;
- Заполнять декларацию о конфликте интересов в порядке, установленном настоящим Положением;
- Самоустраниться от принятия решений по вопросам, в отношении которых имеется личная заинтересованность;
- Сообщать о ставших известными фактах конфликта интересов других работников.

4. ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. Выявление конфликта интересов осуществляется следующими способами:

- Получение информации от непосредственного руководителя или коллег;
- Получение информации от получателей социальных услуг, контрагентов, граждан;
- Выявление в ходе внутренних антикоррупционных проверок и расследований;

- Выявление фактов аффилированности работников с контрагентами Учреждения.

4.2. Признаками возможного конфликта интересов являются:

- Участие работника в принятии решений в отношении организации, с которой связана личная заинтересованность;
- Наличие у работника или его близких родственников доли участия в уставном капитале организации-контрагента;
- Выполнение работником (или его близким родственником) иной оплачиваемой работы в организации-контрагенте;
- Принятие решений о премировании, назначении на должность, выплате вознаграждения близкому родственнику;
- Участие в закупках товаров, работ, услуг у организаций, аффилированных с работником.

5. ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. При поступлении информации о возникновении или возможности возникновения конфликта интересов ответственное лицо за профилактику коррупции обязано:

- Зарегистрировать информацию в установленном порядке;
- Провести предварительную проверку в течение 5 рабочих дней;
- Подготовить заключение и передать материалы на рассмотрение Комиссии.

5.2. Комиссия по урегулированию конфликта интересов рассматривает материалы и принимает решение о:

- Признании наличия или отсутствия конфликта интересов;
- Рекомендации мер по урегулированию конфликта интересов.

5.3. Мерами по урегулированию конфликта интересов могут являться:

- Самоотвод работника (отстранение от принятия решений по вопросам, в которых имеется конфликт);
- Изменение должностных обязанностей работника;
- Перевод работника на иную должность (с его согласия);
- Отказ работника от преимущества, ставшего причиной конфликта интересов;
- Отвод (отстранение) работника от участия в закупках, конкурсных процедурах;
- Расторжение трудового договора (при невозможности урегулирования иными способами).

5.4. Работник, в отношении которого рассматривается вопрос о конфликте интересов, вправе:

- Давать устные и письменные пояснения;
- Представлять доказательства;
- Знакомиться с материалами проверки (с соблюдением конфиденциальности).

6. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

6.1. Информация, полученная в ходе выявления и урегулирования конфликта интересов, является конфиденциальной.

6.2. Разглашение информации о конфликте интересов допускается только:

- С письменного согласия работника, в отношении которого проводится проверка;
- По запросу правоохранительных органов;
- В иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.3. Члены Комиссии, ответственное лицо за профилактику коррупции и иные лица, участвующие в рассмотрении конфликта интересов, предупреждаются об ответственности за разглашение конфиденциальной информации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, является нарушением антикоррупционного законодательства и влечёт применение мер дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения в связи с утратой доверия (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.2. Работник, умышленно скрывший наличие конфликта интересов, несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Несообщение работником о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения рассматривается как дисциплинарный проступок.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения директором Учреждения.

8.2. Все работники Учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Положением под роспись при приёме на работу и при внесении в него изменений.

8.3. Текст Положения размещается на официальном сайте Учреждения в разделе «Противодействие коррупции» и на информационном стенде.

8.4. Изменения в настоящее Положение вносятся приказом директора Учреждения.