

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«Симферопольский пансионат для престарелых и инвалидов»**

П Р И К А З

12 августа 2025 г.

№ 215

Симферополь

Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Симферопольский пансионат для престарелых и инвалидов»

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 июня 2025 года № 172-У «О мерах по противодействию коррупции в государственных предприятиях, учреждениях, некоммерческих организациях Республики Крым, созданных на базе имущества, находящегося в собственности Республики Крым, отнесенных к ведению исполнительных органов Республики Крым, Аппарата Совета министров Республики Крым, и признании утратившими силу некоторых указов Главы Республики Крым»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Симферопольский пансионат для престарелых и инвалидов» в новой редакции (приложение 1).
2. Считать приказ ГБУ РК «СП ДПИ» от 13.06.2023 г. № 159 «Об утверждении Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБУ РК «Симферопольский пансионат для престарелых и инвалидов» утратившим силу.
3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя директора по социальной работе Минину Н.А.

Директор

Р.Э. Бавбеков

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым
«Симферопольский пансионат для престарелых и инвалидов»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Симферопольский пансионат для престарелых и инвалидов» (далее учреждение), в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, работодателем для которых является директор учреждения (далее - работники).

1.3 Для целей настоящего Положения под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения.

Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

2.1 Урегулирование конфликта интересов в учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов;

- 2) индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- 4) соблюдение баланса интересов учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

3.1 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 руководителя организации по форме согласно приложению, к настоящему Положению (далее - уведомление).

3.2 Уведомление, поступившее ответственному лицу, регистрируется в день поступления в соответствующем журнале регистрации.

Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику, подавшему уведомление, или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

3.3 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.

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

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

3.5 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 ГБУ РК «СП ДПИ», ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (далее - комиссия).

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

- а) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;
- б) признать, что при исполнении трудовых обязанностей работником, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;
- в) признать, что работником, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

3.7 В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «б» пункта 3.6 настоящего Положения, директор учреждения принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, либо рекомендует работнику, направившему уведомление, принять такие меры.

3.8 В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «в» пункта 3.6 настоящего Положения, директор учреждения применяет к работнику конкретную меру ответственности.

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

3.10 О результатах рассмотрения уведомления и принятом решении учреждение не позднее трех рабочих дней уведомляет Министерство труда и социальной защиты Республики Крым и орган Республики Крым по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

4.1 Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов директором учреждения принимаются следующие меры:
-ограничение доступа работника к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам;

-добровольный отказ работника организации 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 входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

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

-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 по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

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

Директору
ГБУ РК «Симферопольский пансионат для
престарелых и инвалидов»
Бавбекову Р.Э.

от _____

(ФИО, должность работника, 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)