

АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПРИМОРСКИЙ КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР»
Приморский пр., д. 35, литер А, Санкт-Петербург, 197183
ИНН 7814340802

ПРИКАЗ

от 17.03.2021

№ 32-21

**Об утверждении Положения
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в СПб ГБУ «Приморский культурный центр»**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 17.03.2021 Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Приморский культурный центр» (далее – Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов, Учреждение).
2. Специалисту по связям с общественностью Клименко Е.Р. обеспечить размещение Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов на официальном сайте Учреждения в срок до 19.03.2021.
3. Руководителям структурных подразделений Учреждения ознакомить работников с Положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов в срок до 26.03.2021.
4. Признать утратившим силу пункты 1,3 приказа Учреждения от 19.06.2018 № 50-18 «Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов и Порядка уведомления работниками работодателя о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений».
5. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор

А.А.Михайлова

УТВЕРЖДЕНО

приказом СПб ГБУ «Приморский
культурный центр»
от 17.03.2021 № 32-21

**Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении
«Приморский культурный центр»**

1. Общие положения

- 1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Приморский культурный центр» (далее – Положение, Учреждение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.
- 2.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 3.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и 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, работником которого он является.
- 4.1. Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника учреждения, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
- 5.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

- 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 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).

3. Раскрытие конфликта интересов и порядок его урегулирования

- 3.1. Для работников устанавливаются 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;
 - избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 3.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
 - 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.
- 3.3. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтов интересов других работников Учреждения.
- 3.4. Сообщение о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению 1 или ~~приложению 2~~ к настоящему Положению.
- 3.5. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее – журнал регистрации). Журнал регистрации оформляется согласно приложению 3.
- 3.6. Журнал ведется и хранится у лица, ответственного за организацию работы по противодействию коррупции.
- 3.7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 3.8. По результатам проверки поступившей информации может быть принято решение, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы различные способы его разрешения, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника 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;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
 - увольнение работника 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.
- 3.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности между Учреждением и работником, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 3.11. 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. Лица, ответственные за прием сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

- 4.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:
- директор Учреждения;
 - должностное лицо, ответственное за организацию работы по противодействию коррупции в Учреждении.
- 4.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя Учреждения.
- 4.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать директору Учреждения о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 4.1 настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

- 5.1. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 5.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

Приложение № 1
к Положению о выявлении
и урегулировании конфликта интересов
в СПб ГБУ «Приморский культурный центр»

Директору СПб ГБУ
«Приморский культурный центр»
Михайловой А.А.
от

(должность, ФИО работника)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии с п. 3.4. Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Приморский культурный центр»

Я, _____,
(Ф.И.О., должность)
настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном
возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии решения):

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

дата

подпись

(ФИО)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«___» _____ 20 ____ № ____

(подпись ответственного лица)

Приложение № 2 к Положению о выявлении и урегулировании конфликта интересов в СПб ГБУ «Приморский культурный центр»

Директору СПб ГБУ
«Приморский культурный центр»
Михайловой А.А.
от

OT _____

(должность, ФИО работника)

(должность, ФИО работника)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии с п. 3.4. Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Приморский культурный центр»

я, _____,
(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о
личной заинтересованности/ возникшем/ имеющемся конфликте интересов
(нужное подчеркнуть)
у _____
(Ф.И.О. работника, должность)
в решении следующего вопроса (принятия решения)

(описать в чем выражается конфликт интересов)

дата подпись (ФИО)

Уведомление зарегистрировано в журнале регистрации

«___» _____ 20 ____ № ____

(подпись ответственного лица)

Приложение № 3
к Положению о выявлении
и урегулировании конфликта интересов
в СПб ГБУ «Приморский культурный центр»

**Журнал регистрации уведомлений
о наличии личной заинтересованности
или возникновения конфликта интересов**

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Присвоенный регистрационный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись регистратора
1	2	3	4	5	6