

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ВОПРОСАМ ЗАКОННОСТИ, ПРАВОПОРЯДКА И БЕЗОПАСНОСТИ

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
«Центр материально-технического обеспечения
в сфере законности, правопорядка и безопасности»
(СПб ГБУ «ЦМТОЗПБ»)**

191124, Санкт-Петербург, ул. Красного Текстильщика, д.9-11, лит. «А»
Тел. 676-28-10 ИНН/КПП 7842226629/784201001, ОГРН 1247800125210

mail@gupceb.ru

ПРИКАЗ

28 декабря 2024 г.

№ 23

***Об утверждении Положения
о конфликте интересов в СПб ГБУ «ЦМТОЗПБ»***

В целях реализации антикоррупционной политики и улучшения качества работы Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения "Центр материально-технического обеспечения в сфере законности, правопорядка и безопасности" (далее - Учреждение) и руководствуясь Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

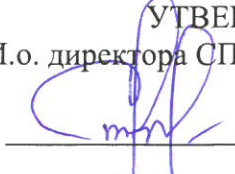
1. Утвердить и ввести в действие Положение о конфликте интересов в Учреждении в виде приложения к настоящему приказу и ввести его в действие с даты издания приказа.
2. Признать утратившими силу приказы № 22 от 20.06.2017 г., № 11 от 30.01.2018 г., № 72 от 04.12.2019 г., 46/2 от 13.07.2020 г., № 46 от 23.09.2021 г.
3. Настоящий приказ довести до сведения работников Учреждения под подпись.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение о конфликте интересов в Учреждении.

Исполняющий обязанности директора

С.Н. Стратулат

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора СПб ГБУ «ЦМТОЗПБ»


Стратулат С.Н.
« 18 » декабря 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Центр материально-технического обеспечения в сфере законности, правопорядка и безопасности» (далее - Учреждение).

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается 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 обязанностей (осуществление полномочий).

1.4. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения

2. Основные принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов

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

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. Действия работников в связи с предупреждением, раскрытием и урегулирования конфликта интересов

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов или интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3. Лицом, ответственным за прием сведений о реальном (потенциальном) конфликте интересов, является должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, назначенное приказом директора Учреждения. Поступившая информация тщательно проверяется с целью оценки возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4. По результатам проверки устанавливается, является или нет возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.5. По решению директора Учреждения рассмотрение полученной информации может проводиться коллегиально с привлечением начальника юридического отдела, а также других представителей Учреждения.

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

4.7. В случае необходимости результаты проверки могут быть переданы на рассмотрение комиссии по противодействию коррупции в Учреждении, созданной на основании приказа № 21 от 28.12.2024 года.

4.8. В ситуации, если конфликт интересов имеет место, могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- 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 в процессе принятия решений по тем вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр функциональных обязанностей работника;

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

- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- увольнение работника по его инициативе во избежание конфликта интересов.

4.9. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены меры дисциплинарного воздействия, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.