Приложение № 1

к приказу директора МБУ «ЕКДЦ»

от 23.03.2021 № 31

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются
работником. Третий раздел заполняется директором МБУ «ЕКДЦ». Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном
конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке
директором в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и
предназначен исключительно для внутреннего пользования учреждения. Содержание
настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть
использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного
поведения работников МБУ «ЕКДЦ», Антикоррупционной политикой, Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

(подпись работника)

|  |  |
| --- | --- |
| Кому:(указывается ФИО и должность непосредственного начальника) |  |
| От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию) |  |
| Должность: |  |
| Дата заполнения: |  |
| Декларация охватывает период времени | с по  |

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да"
или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта
интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения
непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте,
отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть,
что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у)
(или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе
приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Внешние интересы или активы

1. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов
управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями
(директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками,
консультантами, агентами или доверенными лицами:
	1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Учреждением?
	2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с
	Учреждением, или ведет с ней переговоры?
	3. В компании-конкуренте Учреждения?
	4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или
	арбитражном разбирательстве с Учреждением?
2. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной
выше, которая конкурирует с интересами Учреждения в любой форме, включая, но не
ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или
возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

1. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Учреждения (как лицо, принимающее
решение, ответственное за выполнение договора, утверждающее приемку выполненной работы,
оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый
интерес в контрагенте?
2. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности,
которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на
операции между Учреждении и другим предприятием, например, плату от контрагента за
содействие в заключении договора с Учреждением?
3. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Учреждения,
которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на
сделку между Учреждением и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги,
оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер
вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные
Учреждением?

Взаимоотношения с государственными служащими

1. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж,
санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую
или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену
политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на
действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения места
работы или приобретения новых возможностей для Учреждения?

Инсайдерская информация

1. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об Учреждении: (1) которая
могла бы оказать существенное влияние на заключаемые договора, оказания социальных услуг
на платной основе или др. с целью личной выгоды или выгоде третьих лиц?
2. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо
лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы,
финансовые данные, и т.п.), принадлежащие Учреждению и ставшие Вам известными по работе
или разработанные Вами для учреждения во время исполнения своих обязанностей?
3. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо
третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Учреждением
информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы организации

1. Использовали ли Вы средства Учреждения, время, оборудование (включая средства
связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить
репутации Учреждения или вызвать конфликт с интересами Учреждения?
2. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне
занятости в Учреждении (например, работа по совместительству), которая противоречит
требованиям Учреждения к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде
третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Учреждения?

Равные права работников

1. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Учреждении, в том
числе под Вашим прямым руководством?
2. Работает ли в Учреждении какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на
должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?
3. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при
приеме их на работу в Учреждение; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на
вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной
платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Другие вопросы

1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые
вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших
коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже
подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Раздел 2

Декларация о доходах

1. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за
отчетный период?
2. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за
отчетный период?

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои
ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: ФИО:

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись)

Решение директора МБУ «ЕКДЦ»
(подтвердить подписью):

|  |
| --- |
| Конфликт интересов не был обнаружен Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнениюдекларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересамиорганизации Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметьотношение к его личным частным интересам работника[указать, какой информации] Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессепринятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влияниемконфликта интересов[указать, от каких вопросов] Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника[указать, каких обязанностей] Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновениюконфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересамиЯ перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебныхобязанностей, не связанных с конфликтом интересов Я ходатайствовал перед учредителем об увольнении работника поинициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующемузаконодательству Я передал декларацию учредителю для проверки и определениянаилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что |

**Приложение № 2**

к приказу директора МБУ «ЕКДЦ»

от 23.03.2021 № 31

**Порядок**

**проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов** **муниципального бюджетного учреждения «Ефимовский культурно-досуговый центр»**

Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Ефимовский культурно-досуговый центр» (далее – порядок» разработан на основании действующих федеральных законов, иных нормативно – правовых документов Ленинградской области и МБУ «ЕКДЦ» о противодействии коррупции.

 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. 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;

- раскрытие сведений о конфликте интересов на основании поступления Уведомления (Приложение № 1).

 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является директор учреждения.

 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

 Директор учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров работников.

 Решение комиссии учреждения по урегулированию конфликта интересов работников учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех работников учреждения и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

 Решение комиссии учреждения по урегулированию вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

 Директор учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

 В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

 Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- 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;

- 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 из учреждения по инициативе работника.

 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

 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.

 С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывается мнение выборных органов учреждения. Решение принимается общим собранием работников учреждения;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники учреждения;- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения.

 Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

|  |
| --- |
| Приложение № 1к порядку проведения проверки, сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников МБУ «ЕКДЦ» |

**Уведомление**

**о факте обращения в целях склонения работника МБУ «ЕКДЦ»**

**к совершению коррупционных правонарушений**

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких – либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, место, время, другие условия)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(все известные сведения о физическом 9юридическом)лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подкуп, угроза, обман ит.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Дата) (Подпись) (Инициалы и фамилия)