



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО КУЛЬТУРЕ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение культуры
«Театр юных зрителей им. А.А. Брянцева»

П Р И К А З

29.12.2018 Санкт-Петербург № 155
«О создании комиссии по порядку
урегулирования выявленного конфликта интересов»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении культуры «Театр юных зрителей им. А.А. Брянцева» (далее - Театр), создать комиссию по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов в составе:
 - Председатель комиссии - С.В. Лаврецова – директор
 - Члены комиссии
 - С.В. Савочкина – главный бухгалтер
 - Д.В. Лейтланд – зам. директора (по производству)
 - А.И. Сулова – зам. директора (по персоналу)
2. Организовать работу по созданию и осуществлению деятельности комиссии по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов, руководствуясь Положением о конфликте интересов.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

С.В. Лаврецова

Памятка по уведомлению о склонении к коррупции

Уведомление обо всех ситуациях склонения к коррупционным правонарушениям может привести к сокращению числа случаев предложения и дачи взятки, так как позволяет выявить недобросовестных представителей Театра и иных граждан.

Порядок действий работника при склонении его к коррупционным правонарушениям:

1. Уведомить работодателя о факте склонения работника к коррупционным правонарушениям. Уведомление оформляется в свободной форме и передается руководителю Театра не позднее окончания рабочего дня.
2. При нахождении работника Театра не при исполнении должностных обязанностей либо вне пределов места работы о факте обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения он уведомляет работодателя по любым доступным средствам связи, а по прибытии на место работы, в течение рабочего дня оформляет уведомление.
3. К уведомлению могут прилагаться материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.
4. Регистрация уведомления осуществляется в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Листы журнала пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью.
5. Работодатель принимает меры по организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении, в том числе направляет копии уведомления и соответствующие материалы в территориальные органы прокуратуры по месту работы работника.

Действия и высказывания, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

Слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки, и от употребления которых следует воздержаться работникам Театра:

«Вопрос решить трудно, но можно», «договоримся», «спасибо на хлеб не намажешь», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?» и т.д.

Необходимо понимать, что обсуждение определенных тем с представителями организаций и гражданами, особенно с теми из них, чья выгода зависит от

решений и действий работников, может восприниматься как просьба о даче взятки.

К числу таких тем относятся:

- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;
- отсутствие работы у родственников работника;
- необходимость поступления детей работника в образовательное учреждение;
- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправится в туристическую поездку на отдых и т.д.

Определенные исходящие от работников предложения, особенно если они адресованы представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от их решений и действий, могут восприниматься как просьба о даче взятки. Это возможно даже в том случае, когда, такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника.

К числу таких предложений относятся, например, предложения:

- внести деньги в конкретный благотворительный фонд;
- воспользоваться услугами конкретной компании и (или) экспертов для устранения выявленных нарушений, подготовки необходимых документов, выполнение работ в рамках государственного контракта;

Совершение работниками определенных действий может восприниматься, как согласие принять взятку или просьбу о даче взятки. К числу таких действий, например, относятся:

- получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей;
- посещение ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействий) работника.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности

1. Конфликт интересов, связанный с использованием должностной информации.

Описание ситуации: работник использует информацию, полученную в ходе исполнения должностных обязанностей и недоступную широкой общественности.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику запрещается разглашать или использовать, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том, числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.

Описание ситуации: работник, его родственники или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял определенные действия.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков от организаций, в отношении которых работник осуществлял определенные действия, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. За исключением случаев дарения подарков в связи с официальными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, стоимость которых превышает 3000 рублей. В данном случае указанные подарки, полученные работниками, передаются работником по акту в администрацию Театра.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы.

Описание ситуации: работник, его родственники или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет определенную деятельность.

Меры предотвращения и урегулирования: работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении оплачиваемой работы в организации, в отношении которой работник осуществляет определенную

деятельность. В случае если на момент начала выполнения определенных действий в отношении организации работник уже выполнял или выполняет в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения такой оплачиваемой работы в данной организации. В случае если на момент начала выполнения определенных действий в отношении организации родственники работника выполняют в ней оплачиваемую работу, следует также уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. В случае, если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, работодателю рекомендуется отстранить работника от выполнения действий в отношении организации, в которой работник или его родственники выполняют оплачиваемую работу.