

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**  
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении культуры  
«Зеленогорский парк культуры и отдыха»

**1. Цели и задачи положения**

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении культуры «Зеленогорский парк культуры и отдыха» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Зеленогорский парк культуры и отдыха»

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение), - это внутренний документ Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Зеленогорский парк культуры и отдыха», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. 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.

1.4. Личная заинтересованность работника (представителя учреждения) – заинтересованность работника (представителя учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждениях 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;

