ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
Государственное бюджетное учреждение культуры
города Севастополя
«Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

«10» августа 2026 г. № 360

Об утверждении локальных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции в государственном бюджетном учреждении культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья», и о внесении изменений в некоторые приказы в сфере противодействия коррупции

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь Планом мероприятий по реализации антикоррупционной политики в городе Севастополе на 2025–2028 годы, утвержденной Распоряжением Губернатора города Севастополя от 03.01.2025 № 03-РГ, а также в связи с кадровыми и структурными изменениями в учреждении **приказываю:**

1. Утвердить:

1.1. Порядок реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в случае трудоустройства близких родственников (свойственников) в государственное бюджетное учреждение культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья» (приложение № 1 к настоящему приказу);

1.2. Порядок реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с государственным бюджетным учреждением культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья», в которое трудоустроен работник (совместитель) (приложение № 2 к настоящему приказу), далее – порядки.

Директор подпись Е.В. Бойцов

Верно
Заведующий отделом
организационно-кадрового
обеспечения «ГБУК г. Севастополя
«МКЦ «Бухта Казачья» Е.В.Подцыкина
«11» августа 2026 г.

Государственное бюджетное учреждение культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья» Для документов № 1 ИНН 9200027158 Российская Федерация

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕН
приказом ГБУК г. Севастополя
«МКЦ «Бухта Казачья»
от «10» августа 2026 г. № 360

ПОРЯДОК
реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в случае трудоустройства близких родственников (свойственников) в государственное бюджетное учреждение культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья» (далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок разработан с учетом разъяснений Минтруда России от 21.03.2025 № 28-7/10/В-5044 «О направлении Информационного письма по вопросам, связанным с возможностью распространения запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, на работников отдельных организаций субъектов РФ» и устанавливает процедуру реагирования государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья» (далее – Учреждение) на факты возникновения личной заинтересованности у работников в случае трудоустройства в одном учреждении близких родственников (свойственников) в целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

2. Настоящий Порядок является локальным нормативным документом Учреждения, и разработан с целью реализации возложенных задач в сфере противодействия коррупции с соблюдением принципа недопущения ограничения прав и свобод работников Учреждения и установления для Учреждения и его работников требований, не предусмотренных законодательством РФ о противодействии коррупции.

3. К работникам, находящимся в близком родстве или свойстве (далее – **родственники (свойственники)**, в понимании настоящего Порядка относятся:

- супруг (супруга);
- близкий родственник по прямой восходящей или нисходящей линии (отец, мать, дедушка, бабушка, сын, дочь, внук, внучка);
- полнородный или неполнородный (имеющий общих отца или мать) брат (сестра);
- родственники по линии супруги (супруга);
- дети супруги (супруга);
- лица, связанные институтом усыновления, опеки, попечительства.

4. Родственники (свойственники), в соответствии с законодательством Российской Федерации, могут осуществлять трудовую деятельность в Учреждении, в том числе в условиях непосредственной подчиненности или

подконтрольности, но при условии соблюдения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также до физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основании гражданско-правовых договоров (соглашений, контрактов).

6. Лица, трудоустроенные в Учреждении и относящиеся к категории родственников (свойственников), указанной в пункте 3 настоящего Порядка, обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции уведомлять о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Соответствующее уведомление оформляется по форме, подается и рассматривается в порядке в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом Учреждения – Положением о конфликте интересов работников в государственном бюджетном учреждении культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья».

7. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов при возникновении личной заинтересованности у работников в случае трудоустройства в одном учреждении родственников (свойственников) председателю комиссии по рассмотрению вопросов возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов должностных лиц и (или) работников Учреждения необходимо на постоянной основе:

- тщательно анализировать трудовые отношения между работниками-родственниками (свойственниками) с позиции подчиненности или подконтрольности, наличия у них полномочий, способствующих реализации личной заинтересованности;

- в ситуации, когда трудовые отношения между работниками-родственниками (свойственниками) связаны подчиненностью или подконтрольностью, или у таких работников имеются полномочия, способствующие реализации личной заинтересованности, рассматривать возможность изменения процедур принятия решений, установления дополнительного контроля (согласования) за принятыми решениями, их оценки; изменения подчиненности структурных подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключает у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей; передачи отдельных полномочий лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника), другому работнику; отказа работников-родственников (свойственников) от каких-либо выгод, личной заинтересованности и установления дополнительного контроля за ними со стороны вышестоящего руководства;

- в ситуации, когда трудовые отношения между работниками-родственниками (свойственниками) не связаны подчиненностью или подконтрольностью, или у таких работников отсутствуют полномочия, способствующие реализации личной заинтересованности, проводить периодический контроль трудовых отношений работников-родственников (свойственников) с целью отслеживания возможных изменений в характере таких отношений;

- не реже 1 (одного) раза в год проводить консультативно-методические совещания, направленные на информирование работников о следующем:

1) понятие «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;

2) обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

3) положения методических рекомендаций по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, особое внимание при этом уделив обстоятельствам, характеризующим ситуации в качестве конфликта интересов;

4) порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

5) ответственность за неисполнение указанной обязанности.

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕН
приказом ГБУК г. Севастополя
«МКЦ «Бухта Казачья»
от «10» августа 2026 г. № 360

ПОРЯДОК
реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с государственным бюджетным учреждением культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья», в которое трудоустроен работник (совместитель) (далее – Порядок)

1. Настоящий Порядок разработан с учетом разъяснений Минтруда России от 21.03.2025 № 28-7/10/В-5044 «О направлении Информационного письма по вопросам, связанным с возможностью распространения запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, на работников отдельных организаций субъектов РФ» и устанавливает процедуру реагирования государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья» (далее – Учреждение) на факты возникновения личной заинтересованности у работников в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с Учреждением, в которое трудоустроен работник (совместитель).

2. Настоящий Порядок является локальным нормативным документом Учреждения, и разработан с целью реализации возложенных задач в сфере противодействия коррупции с соблюдением принципа недопущения ограничения прав и свобод работников Учреждения и установления для Учреждения и его работников требований, не предусмотренных законодательством РФ о противодействии коррупции.

3. К работникам, осуществляющим предпринимательскую деятельность или участвующим в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с Учреждением, в которое трудоустроен работник (совместитель), в понимании настоящего Порядка относятся:

1) физические лица, в том числе зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя;

2) учредители (участники) юридического лица, занимающие должности и занимающиеся другой оплачиваемой деятельностью в коммерческих и некоммерческих организациях;

3) лица, являющиеся единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации;

4) выгодоприобретатели корпоративного юридического лица (выгодоприобретателем для целей настоящего Порядка является физическое лицо, которое владеет напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем 10 % голосующих акций хозяйственного общества либо владеет напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) долей, превышающей 10 % в уставном (складочном) капитале хозяйственного товарищества или общества.

4. Работники, в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с Учреждением, в которое трудоустроен работник, могут осуществлять трудовую деятельность в Учреждении, в том числе в условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности, но при условии соблюдения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров (соглашений, контрактов).

6. Лица, трудоустроенные в Учреждении и относящиеся к категории работников, указанных в пункте 3 настоящего Порядка, обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции уведомлять о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Соответствующее уведомление оформляется по форме, подается и рассматривается в порядке в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом Учреждения – Положением о конфликте интересов работников в государственном бюджетном учреждении культуры города Севастополя «Многофункциональный культурный центр «Бухта Казачья».

7. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов при возникновении личной заинтересованности у работников в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с Учреждением, в которое трудоустроен работник (совместитель), председателю комиссии по рассмотрению вопросов возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов должностных лиц и (или) работников Учреждения необходимо на постоянной основе:

- тщательно анализировать трудовые отношения работников-совместителей с позиции подчиненности или подконтрольности, наличия у них полномочий, способствующих реализации личной заинтересованности;

- в ситуации, когда трудовые отношения работников-совместителей связаны подчиненностью или подконтрольностью, или у таких работников имеются полномочия, способствующие реализации личной заинтересованности, рассматривать возможность изменения процедур принятия решений, установления дополнительного контроля (согласования) за принятыми решениями, их оценки; изменения подчиненности структурных подразделений или замещения ими другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей; передачи отдельных полномочий другому работнику; отказа работников-совместителей от каких-либо выгод, личной заинтересованности и установления дополнительного контроля за ними со стороны вышестоящего руководства;

- в ситуации, когда трудовые отношения работников-совместителей не связаны подчиненностью или подконтрольностью, или у таких работников отсутствуют полномочия, способствующие реализации личной заинтересованности, проводить периодический контроль трудовых отношений работников-совместителей с целью отслеживания возможных изменений в характере таких отношений;

- не реже 1 (одного) раза в год проводить консультативно-методические совещания, направленные на информирование работников о следующем:

1) понятие «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»;

2) обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

3) положения методических рекомендаций по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, особое внимание при этом уделив обстоятельствам, характеризующим ситуации в качестве конфликта интересов;

4) порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

5) ответственность за неисполнение указанной обязанности.
