

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ «АГЕНТСТВО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПРИКАЗ

от 17.12.2024г.

№ 96

**Об утверждении Порядка проведения проверки сведений,
содержащихся в Декларации конфликта интересов в государственном
казенном учреждении Ленинградской области «Агентство по обеспечению
деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса
Ленинградской области»**

Во исполнение требований Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», областного закона Ленинградской области № 44-оз от 17 июня 2011 года «О противодействии коррупции в Ленинградской области» и в целях совершенствования организации работы по предупреждению коррупции, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемый «Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов в государственном казенном учреждении Ленинградской области «Агентство по обеспечению деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса Ленинградской области».
2. Настоящий приказ вступает в силу с даты регистрации.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ГКУ ЛО
«Агентство АПК ЛО»



Е.К. Курц

**Порядок проведения проверки сведений,
содержащихся в Декларации конфликта интересов в государственном
казенном учреждении Ленинградской области «Агентство по обеспечению
деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса
Ленинградской области»**

1. Государственное казенное учреждение Ленинградской области «Агентство по обеспечению деятельности агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса Ленинградской области» (далее - ГКУ ЛО «Агентство АПК ЛО», Учреждение) берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений в Декларации и урегулирования конфликта интересов.

2. Представленные сведения должны быть тщательно проверены ответственным должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

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

5. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

5.1. Ограничение доступа работника к информации Учреждения, которая может иметь отношение к личным интересам работника.

5.2. 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.

5.3. Пересмотр круга обязанностей и трудовых функций работника.

5.4. Временное отстранение работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами.

5.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

5.6. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5.7. Увольнение работника из Организации по инициативе работника.

5.8. Увольнение работника по инициативе Учреждения за совершение

дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6. 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 работника в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

6.1. обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники Учреждения;

6.2. обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.3. осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

6.4. иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов.

7. 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.

8. 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.