



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ВНЕШНИМ СВЯЗЯМ

Санкт-Петербургское государственное унитарное предприятие
по обслуживанию иностранных представительств
«ИНПРЕДСЕРВИС»

П Р И К А З

№ 043

от 20.03.2019

*Об утверждении
Положения о конфликте интересов
в ГУП «Инпредсервис»*

Во исполнение пункта 9 Плана работы ГУП «Инпредсервис» по противодействию коррупции на 2018-2020 годы, утвержденного приказом № 32 от 12.02.2018

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в ГУП «Инпредсервис» (приложение № 1 к настоящему приказу).
2. Руководителям структурных подразделений обеспечить ознакомление подчиненного персонала с настоящим приказом в срок до 15 апреля 2019 года. Листы ознакомления работников с настоящим приказом предоставить на хранение в юридический отдел до 22 апреля 2019 года.
3. Отделу кадров обеспечить ознакомление с настоящим приказом вновь принимаемых на работу в ГУП «Инпредсервис» сотрудников.
4. Начальнику службы развития и сервиса Митрофановой С. Г. обеспечить размещение Положения о конфликте интересов в ГУП «Инпредсервис» на официальном сайте ГУП «Инпредсервис» в разделе «Нормативные правовые и иные акты ГУП «Инпредсервис» в сфере противодействия коррупции».
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.


И. о. генерального директора

В. В. Буренов

Приложение № 1
к приказу от 20 марта 2019 г.
№ 43

«УТВЕРЖДАЮ»

И. о. генерального директора
ГУП «Инпредсервис»


В. В. Буренов
20 марта 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ в ГУП «ИПРЕДСЕРВИС»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов ГУП «Инпредсервис» разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Основной задачей деятельности предприятия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников предприятия на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника предприятия влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника предприятия и правами и законными интересами предприятия, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации предприятия.

Под личной заинтересованностью работника предприятия, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, понимается возможность получения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе

имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников предприятия, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов

Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на предприятии осуществляется на основании следующих принципов:

2.1. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

2.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

2.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.5. Соблюдение баланса интересов предприятия и работника предприятия при урегулировании конфликта интересов.

3. Обязанности работника предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник предприятия при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

– руководствоваться интересами предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников, коллег и друзей;

– избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов в порядке, установленном в разделе 4 настоящего Положения;

– содействовать раскрытию и урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником предприятия

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

– 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов путем направления работником сообщения осуществляется в письменной форме (Приложение № 1) на имя своего непосредственного руководителя, руководителя предприятия о ставшей известной работнику возможности возникновения либо о возникшем конфликте интересов работника.

4.3. Указанное в п. 4.2 настоящего положения сообщение работника предприятия передается в юридический отдел ГУП «Инпредсервис» ответственному секретарю комиссии по противодействию коррупции и подлежит регистрации в журнале регистрации сообщений работников о конфликте интересов (Приложение № 2) и вынесению на рассмотрение комиссией по противодействию коррупции в течение трех дней со дня его поступления.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов на предприятии

5.1. Предприятие в лице уполномоченных лиц берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация должна быть рассмотрена на заседании Комиссии по противодействию коррупции в ГУП «Инпредсервис» с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

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

5.5. В случае если по результатам рассмотрения сообщения работника будет установлен конфликт интересов, Комиссия по противодействию коррупции в ГУП «Инпредсервис» в зависимости от степени серьезности возникающих для предприятия рисков выбирает наиболее подходящий способ урегулирования конфликта интересов.

5.6. Способы урегулирования конфликта интересов на предприятии могут быть:

5.6.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.6.2. добровольный отказ работника предприятия 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;

- 5.6.3. пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- 5.6.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- 5.6.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 5.6.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами предприятия;
- 5.6.7. увольнение работника предприятия по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов приоритет отдается более «мягкой» мере урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью, или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.9. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника предприятия, вероятность того, что личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

6. Ответственность работников предприятия за несоблюдение настоящего положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации к работнику предприятия могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

6.2.1. замечание;

6.2.2. выговор;

6.2.3. увольнение, в том числе:

6.2.3.1. в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.2.3.2. в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти

действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.2.3.3. непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (пункт 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований ст. 22 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанной статьей закона.

- Приложение: 1. Сообщение о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
2. Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности.

*Начальник службы
по правовым и организационным вопросам*



Е. П. Магнушевская

Генеральному директору
ГУП «Инпресервис»
Позняку А. К.

от _____

(Ф. И. О., должность)

Сообщение
о наличии при исполнении обязанностей личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении (угрозе возникновения) у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит (может привести) к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предполагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение _____ / _____ / «__» _____ 201__
г.

Лицо, принявшее сообщение _____ / _____ / «__» _____ 201__
г.

Регистрационный номер в Журнале
регистрации сообщений о наличии
личной заинтересованности

*Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов
в ГУП «Инпредсервис»*

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность	Исполнитель	Подпись исполнителя	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения работодателю
1	2	3	4	5	6	7	8