

«18» 04 Утверждено
2014 г.

директор Санкт-Петербургского
государственного казенного
учреждения «Жилищное
агентство Выборгского района
Санкт-Петербурга»
И.Б. Мищенко

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

в Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Жилищное
агентство Выборгского района Санкт-Петербурга»

1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Жилищное агентство Выборгского района Санкт-Петербурга» (далее Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных 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;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

3. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения — без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Раскрытие конфликта интересов в Учреждении осуществляется

путем:

- раскрытия сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытия сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- сообщения работником непосредственному начальнику о возникшем у работника конфликте интересов;
- сообщения о своей заинтересованности руководителю или учредителю Учреждения до момента принятия решения о заключении сделки, в случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки;
- разового раскрытия сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. При этом допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6. Представленные сведения и урегулирование конфликта интересов подлежат конфиденциальному рассмотрению.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена специально создаваемой для каждого конкретного случая комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По итогам проверки поступившей информации Учреждение может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место. При этом Учреждение должно использовать различные способы разрешения конфликта, в том числе:
 - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника 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;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересами Учреждения;
 - увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение

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

Помимо указанных способов разрешения конфликта интересов в каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов надлежит 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. 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.