ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СТРОЙКОМПЛЕКТ"

ПРИКАЗ

04.02.2026 № 11

Об утверждении Порядка и механизма реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СПб ГБУ «Стройкомплект», в случае работы в одной организации родственников (свойственников)

В целях противодействия коррупции в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Стройкомплект», в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 72 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СПб ГБУ «Стройкомплект», в случае работы в одной организации родственников (свойственников) (далее – Порядок) согласно Приложению.
2. Ознакомить всех работников СПб ГБУ «Стройкомплект» с Порядком под личную подпись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа остается за директором.

Временно исполняющий обязанности директора **А.А.Борисов**

Приложение
к приказу СПб ГБУ «Стройкомплект»
№ 11 от «04» февраля 2026 года

Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СПб ГБУ «Стройкомплект», в случае работы в одной организации родственников (свойственников)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у сотрудников СПб ГБУ «Стройкомплект» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) (далее - Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013 г., в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Стройкомплект» (далее – Учреждение).

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

1.3. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) сотрудников и/или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами.

1.4. Родственники и «свойственники».

Согласно Семейному кодексу РФ близкими родственниками являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

К понятию «отношения свойства» (свойственники) можно отнести отношения, возникающие в связи с заключением брака между супругами и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов.

Согласно Гражданского кодекса РФ родственниками по отношению являются:

- дети, супруг, родители, внуки;
- полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка и бабушка как со стороны отца, так и со стороны матери, дети полнородных и неполнородных братьев и сестер (племянники и племянницы);
- полнородные и неполнородные братья и сестры родителей (дяди и тети), двоюродные братья и сестры;
- прадедушки и прабабушки;
- дети родных племянников и племянниц (двоюродные внуки и внучки) и родные братья и сестры его дедушек и бабушек (двоюродные дедушки и бабушки);

- дети двоюродных внуков и внучек (двоюродные правнуки и правнучки), дети двоюродных братьев и сестер (двоюродные племянники и племянницы) и дети двоюродных дедушек и бабушек (двоюродные дяди и тети);

- пасынки, падчерицы, отчим, мачеха.

Перечень лиц, состоящих в близком родстве и (свойстве) указан в Семейном Кодексе РФ и в ст.10 Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», чт.чт.1142 – 1145 Гражданского кодекса РФ.

2. Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников

2.1. Нормативно-правовой запрет на прием на работу в Учреждения лиц, являющихся между собой родственниками (свойственниками) отсутствует.

2.2. Прием на работу родственников не запрещен действующим законодательством, в связи с чем является правомерным.

2.3. Согласно ст.64 Трудового Кодекса РФ, п.2 Информационного письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.08.2025 г. № 28-7/10/В-5044, факт наличия родства (свойства) с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу.

2.4. При приеме на работу предусматривается устное обязательное указание работником сведений о составе своей семьи и письменное уведомление работодателя о наличии у него отношений родства (свойства) с другим сотрудником Учреждения.

2.5. В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» Учреждением установлены требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов между родственниками (свойственниками):

2.5.1. При приеме на работу необходимо, в первую очередь, обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чьем подчинении по структуре Учреждения она находится.

Если родственники (свойственники) будут трудиться в разных подразделениях, какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции исключены, то принятие дополнительных мер не требуется.

2.5.2. Если гражданин поступает на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства (свойства), то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей. В целях предотвращения коррупционных правонарушений желательно исключить подконтрольность (подчиненность) одного родственника (свойственника) другому, либо соответствующие полномочия передать иному сотруднику.

2.5.3. В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) сотрудников, являющихся родственниками (свойственниками), необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника) другому сотруднику, о чем директор Учреждения издает приказ.

Если данные меры невозможны или крайне нецелесообразны, то родственники (свойственники) письменно подтверждают отказ от какой - либо выгоды, личной заинтересованности, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. Директор Учреждения устанавливает личный дополнительный контроль за действительностью исполнения отказа.

2.6. Исходя из практики личная заинтересованность возникает в случае прямого непосредственного подчинения лица сотруднику, с которым он находится в отношениях

родства (свойства). Личная заинтересованность родственников (свойственников) может проявляться в:

- попустительстве при ненадлежащем выполнении сотрудником своих обязанностей;
- отсутствии на рабочем месте в рабочее время;
- необоснованном поощрении, премировании, продвижении по карьерной лестнице;
- неправомерной отмене взыскания;
- отмене проверок и т.д.

Также личная заинтересованность может иметь место при опосредованном подчинении одного родственника (свойственника) другому, что неблагоприятно влияет на качество выполняемой работы.

3. Порядок уведомления работодателя работниками о возникновении личной заинтересованности у работников СПб ГБУ «Стройкомплект», в случае работы в одной организации родственников (свойственников)

3.1. Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

3.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая связана с работой в одной организации родственников (свойственников), он обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

3.3. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме или по рекомендуемому образцу согласно приложению 1 к настоящему Порядку на имя директора Учреждения и передается лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

3.4. Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей или возникновения конфликта интересов (далее – журнал).

Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью Учреждения.

3.5. Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

3.6. Не позднее одного рабочего дня, следующего за днем регистрации уведомления, лицо, принявшее уведомление, обеспечивает его передачу директору Учреждения для рассмотрения и принятия решения.

3.7. В случае необходимости, директор вправе передать рассмотрение уведомление Комиссии по противодействию коррупции Учреждения.

4. Ответственность работников за несоблюдение Порядка

4.1. За несоблюдение настоящего Порядка работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий Порядок вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех сотрудников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству или дистанционно.

5.3. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается директором по представлению Комиссии по противодействию коррупции либо лица, ответственного за профилактику антикоррупционных и иных правонарушений.

Приложение № 1
к Порядку и механизму реагирования
на факты возникновения личной заинтересованности у работников
СПб ГБУ «Стройкомплект», в случае работы в одной организации родственников
(свойственников)»

Директору_____
_____
_____
(Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О., должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

Я, _____,
(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о личной заинтересованности у меня (либо иного работника, указать ФИО работника, должность), возникшей у меня (либо у иного работника, указать ФИО работника) при работе в одной организации родственников (свойственников).

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____.

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

_____ _____
(дата) (подпись) (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации
«___»_____ 20 ____ № ____

_____
(подпись ответственного лица)