

ПАМЯТКА
о соблюдении требований по предотвращению и
урегулированию конфликта интересов
(типовые ситуации конфликта и порядок их
урегулирования)

Что такое конфликт интересов

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Что понимается под личной заинтересованностью

Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав или услуг имущественного характера для себя, членов своей семьи или для третьих лиц

Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, его родственников.

Работник в процессе исполнения должностных обязанностей, может оказаться в различных ситуациях, подпадающих под определение «конфликт интересов», в том числе и выполнение отдельных *функций* в отношении организаций, родственников или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Функции управления организацией представляют собой полномочия работника принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основе организации работы по урегулированию конфликта интересов лежит обеспечение исполнения работником обязанностей по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в том числе и обязанность работника в письменной форме **уведомлять** своего непосредственного начальника о возможности возникновения конфликта интересов.

Причем, непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является **правонарушением**, влекущим увольнение.

Выяснение обстоятельств непринятия работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должно осуществляться в рамках не служебной проверки, а проверки, проводимой подразделением кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Применение мер по предотвращению конфликта интересов может осуществляться по инициативе работника и не связываться с его обязанностями, установленными законодательством о противодействии коррупции:

- обращение работника с ходатайством об установлении Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов фактов или признаков нарушения им требований об урегулировании конфликта интересов;
- изменение должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликтов интересов.

Представителю нанимателя наряду с изменением должностного или служебного положения работника **необходимо**:

- использовать механизм проверок;
- активнее привлекать Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов для выработки мер по предотвращению конфликта интересов.

В частности, в тех ситуациях, когда требуется осуществить оценку действий работника, установить наличие или отсутствие получаемой им выгоды, а также осуществить профилактическое воздействие.

Если вследствие исполнения должностных обязанностей работником сложилась ситуация, повлекшая конфликт интересов, и работником не приняты соответствующие меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, данный факт:

- 1) по представлению руководителя выносится **на рассмотрение комиссии** по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- 2) влечет **увольнение** работника в соответствии с законодательством РФ;
- 3) лица, которым стало известно о возникновении у подчиненного ему лица личной заинтересованности, которая приводит или привела к конфликту интересов, **подлежат увольнению в связи с утратой доверия** также в случае непринятия мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненное ему лицо.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность.

Меры предотвращения и урегулирования

Работник должен уведомить в письменной форме представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего. Например, рекомендуется временно вывести работника из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности является его родственник.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

Меры предотвращения и урегулирования

Работник вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме и отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой он осуществляет отдельные.

В случае, если на момент начала выполнения отдельных функций в отношении организации работник уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае, если на момент начала выполнения отдельных функций в отношении организации *родственники* работника выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае, если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой работник или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и оказанием услуг

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику и его *родственникам* рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, а также не принимать подарки от непосредственных подчиненных, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае, если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении *родственниками* работника подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

4. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

Меры предотвращения и урегулирования

В этом случае работнику и его *родственникам* рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.).

При невозможности сделать это, работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется, до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют имущественные обязательства.

5. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику в случае поручения ему отдельных функций в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до устройства на работу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения работника с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

6. Ситуации, связанные с явным нарушением установленных запретов

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику запрещается:

- принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями.

- при выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий нарушений законодательства рекомендуется воздержаться от дачи советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

- заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено

международным договором Российской Федерации или российским законодательством.

- разглашать или использовать в целях, не связанных с работой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том числе и на использование неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о фактах нарушения установленных запретов, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности, учитывая характер коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдения работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.