***ПАМЯТКА***

***попредотвращениюиурегулированиюконфликтаинтересов***

**Почемуважноурегулироватьконфликтинтересов?**

Конфликт интересов - ситуация, когдаработниквсилуналичияунего определенныхполномочийполучаетвозможностьпринять решениеилисовершитьдействие,котороепринесетвыгоду емуилисвязаннымснимлицам(например,родственникам или друзьям). Существуетвероятность,чтоработник поддастсясоблазну,несможетдействоватьобъективнои беспристрастноипредпочтетличныеинтересыинтересамсвоей организации,обществаигосударства.

Если руководитель организации своевременно узнает о конфликте интересов, у него будет возможность предпринять меры, препятствующие использованию работником своих полномочий в целях получения личной выгоды. Таким образом он сможет не допустить перерастания конфликта интересов в коррупционное правонарушение.

 Именно из-за того, что регулирование конфликта интересов позволяет

предупреждать коррупцию, ему и придается столь большое значение.

 В соответствии со статьей 10 Федерального закона «О противодействии коррупции»: **Конфликт интересов -** ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий). **Личная заинтересованность -** возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Особенности определения: возможная выгода**

***Какая выгода может побудить работника недолжным образом исполнять свои обязанности?***

Согласно закону, личная заинтересованность может заключаться в возможности получения:

* денег;
* иного имущества;
* имущественных прав (*например, право требования кредитора, права на результаты интеллектуальной деятельности*);
* услуг имущественного характера и результатов выполненных работ ( *ремонт квартиры, строительство дачи, предоставление в пользование автомобиля*);
* каких-либо выгод *взыскания,* (преимуществ) (*например, избежание свою дисциплинарного возможность скрыть некомпетентность*).

**Особенности определения: круг связанных лиц**

***В чьих интересах может действовать работник?***

* К конфликту интересов может приводить возможность получения выгоды:
* самим работником;
* близкими родственниками (свойственниками) работника: родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами работника, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей;
* гражданами или организациями, с которыми работник и (или) его близкие родственники (свойственники) связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Круг связанных лиц: имущественные отношения**

**Имущественные отношения**

***Определение имущественных отношений законом не установлено.***

***Примеры:***

* получение оплаты по трудовому или гражданско-правовому договору;
* совместное владение имуществом;
* пользование имуществом по договору аренды;
* получение кредита;
* доверительное управление имуществом;
* оспаривание права собственности на имущество.

**Круг связанных лиц: иные близкие отношения**

Определение иных близких отношений законом не установлено.

***Возможные примеры:***

* отношения родства и свойства помимо тех,которые прямо названы в законе;
* фактические брачные отношения;
* дружеские отношения;
* отношения с отчимом/мачехой, пасынком/падчерицей;
* отношения с бывшими супругами.

**Особенности определения: прямая и косвенная заинтересованность**

***Конфликт интересов, связанный с прямой личной заинтересованностью***

Работник обладает полномочиями по совершению действия,непосредственно в отношении себя и (или) связанных с ним лиц.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работник участвует в принятии решения в отношении:** | **В отношении** |
| о приеме на работу;о повышении заработной платы или выплате премии;о назначении на более высокуюдолжность;о заключении договора;о проведении проверки;о применении взыскания. | - родственника- иного связанного с работником лица |

***Конфликтинтересов,связанныйскосвеннойличнойзаинтересованностью***

Работник обладает полномочиями по совершению действия вотношении физического или юридического лица.Данное физическое или юридическое лицо рассматриваетвозможность предоставления, предоставляет или предоставило какую-либовыгоду работнику или связанным с ним лицам.

|  |
| --- |
| ***Работник участвует в принятии решения, влияющего на получение******выгоды организацией, в которой*** |
| он сам;его родственник;иное связанное с ним лицо  | получал или получает ознаграждение;получал подарки;владеет приносящими доход ценнымибумагами;является учредителем. |

**Типовые ситуации возникновения конфликта интересов**

На практике в каждой организации может возникнуть множестворазличных ситуаций конфликта интересов.Большое значение здесь имеет специфика деятельности той или инойорганизации, выполняемые ею функции.Тем не менее можно выделить типовые, часто встречающиеся ситуациивозникновения конфликта интересов:

* принятие кадровых решений;
* получение выгоды в ходе выполнения трудовых обязанностей;
* выполнение оплачиваемой работы в другой организации;
* получение подарка;
* осуществление закупок;
* использование информации ограниченного доступа.

**Конфликт интересов при управлении кадрами**

Конфликт интересов возникает, если работникобладает полномочиями по подготовке или принятиюрешений в отношении кого-либо из рассмотренного ранееширокого круга связанных с ним лиц.

***Например:***

* работник участвует в принятии решения о приеме на работу ворганизацию своего родственника или друга;
* работник принимает решения об определении размера оплаты труда, в том числе распределении премий в отношении себя самого или вотношении его родственников, работающих в организации;
* работник участвует в оценке исполнения трудовых обязанностей егородственниками или иными, связанными с ним лицами, работающими в организации;
* работник участвует в принятии решения о повышении / понижении вдолжности его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в организации;
* работник участвует в принятии решения о назначении проверки (илипроводит проверку) или применении взыскания в отношении егородственника или иного, связанного с ним лица, работающего в организации.

***Возможные способы урегулирования:*** отстранение работника отпринятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

**Конфликт интересов при получении выгоды**

Работник в ходе выполнения своих трудовыхобязанностей участвует в принятии решений, которыемогут принести материальную или нематериальнуювыгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьямиили иным лицом, с которыми связана его личнаязаинтересованность.

***Например:***

* работник, принимает решение о выдаче социальной помощи в виде денежных выплат и социальных услуг по социальному контракту близкомуродственнику (свойственнику, другу);
* работник, принимает решения об оказании социальных услуг(социальных выплат) близкому родственнику (свойственнику, другу).

***Возможные способы урегулирования:*** отстранение работника отпринятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

**Конфликт интересов при получении подарка**

Работник или иное лицо, с которым связана личнаязаинтересованность работника, получает дорогостоящиеподарки от своего подчиненного или иного работника

учреждения, в отношении которого работник выполняетконтрольные функции.

***Например:***

работник в связи с днем рождения получает дорогостоящий подарокот своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятиерешений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам иназначении на более высокие должности в учреждении.

***Возможные способы урегулирования:***

* рекомендация работнику вернутьдорогостоящий подарок дарителю;
* установление правил корпоративногоповедения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия)дорогостоящих подарков;
* перевод работника (его подчиненного) на инуюдолжность или изменение круга его должностных обязанностей.

**Конфликт интересов при осуществлении закупок**

Конфликт интересов возникает, если работникучаствуетвобосновании необходимости закупки,подготовке закупочной документации, выборе победителя

закупочной процедуры, приемке закупаемых товаров иуслуг и при этом одним из возможных поставщиков является кто-либо из рассмотренного ранее широкого кругасвязанных лиц.

***Например:***

* одним из участников закупки является организация, от которойродственник или близкий друг члена закупочной комиссии получает доход;
* один из руководителей организации является индивидуальнымпредпринимателем, и организация закупает у него товары или услуги;
* работник участвует в определении победителя закупочнойпроцедуры, при этом его родственники работают в организации, дочернейили подконтрольной одному из участников закупки;
* работник участвует в определении победителя закупочнойпроцедуры, при этом супруга работника является деловым партнеромруководителя одного из участников закупки;
* работник разрабатывает критерии определения победителязакупочной процедуры, при этом его родственники владеют рядом фирм (иливозглавляют их, или работают в них), предоставляющих планируемые кзакупке товары, услуги;
* работник отвечает за приемку товаров или услуг при этомсубподрядчиком поставщика является компания, в которой получают доходродственники работника.

***Возможные способы урегулирования:*** отстранение работника отпринятия решения, которое является предметом конфликта интересов, такимобразом отказ работника от получения материальных выгод. Отстранитьработника - участника закупки от участия в определении поставщика.Выведение работника из состава комиссии по размещению заказа на времяпроведения конкурса.

**Конфликт интересов, связанный с использованием информации**

**ограниченного доступа**

Конфликт интересов возникает, если работник в связи сосуществлением трудовых обязанностей имеет доступ кинформации, недоступной общественности, обязан хранитьее в тайне, но использование этой информации можетпринести выгоду работнику или связанным с ним лицам.

***Например:***

работник имеет доступ к государственной информационной системе,сведения из которой представляют коммерческий интерес для стороннейорганизации, руководителем которой является родственник работника.

***Возможные способы урегулирования:*** отстранение работника отпринятия решения, которое является предметом конфликта интересов, такимобразом отказ работника от получения материальных выгод, ограничениедоступа работника к закрытой информации.

**Регулирование конфликта интересов**

***Регулирование конфликта интересов включает три основныхэлемента:***

**Предотвращение**

Система ограничений, запретов и иных мер, позволяющих не оказаться вситуации конфликта интересов.

**Выявление**

Система мер, позволяющих своевременно получать и анализироватьинформацию о личных интересах.

**Урегулирование**

Ограничение участия в принятии решений (совершении действий),затрагивающих личные интересы.

**Предотвращение конфликта интересов**

Согласно законодательства**работник обязан принимать меры понедопущению любой возможности возникновения конфликта интересов**.

***Что может делать работник для предотвращения возможного***

***конфликта интересов?***

1) Соблюдать антикоррупционные ограничения и запреты.Многие из них изначально призваны не допуститьпопадание работника в ситуацию конфликта интересов.

***Например:***

запрет на получение подарков;

запрет на нахождение в подчиненности/подконтрольности близких родственников/свойственников;

2) Оценивать на предмет возможного конфликта интересов любыеизменения трудовых обязанностей.

Работнику рекомендуется, насколько это возможно, отслеживать непопадают ли в сферу его полномочий он сам или связанные с ним лица.

**Выявление конфликта интересов**

**Согласно законодательству, работник обязан уведомитьовозникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения,как только ему станет об этом известно.**

***Каким образом осуществляется уведомление?***

Конкретныйпорядокуведомленияустанавливаетсяработодателем, т.е. определяется локальным актом организации.

Работник обязан сообщать о каждой возможности полученияим и (или) связанными с ним лицами определенной выгоды,которая может повлиять на надлежащее исполнение им обязанностей.

**Уведомление всегда подается в письменном виде.**

Нужно ли подавать уведомление, если работник уверен, чтовозможность получения выгоды никак не повлияет на исполнение имтрудовых обязанностей?

***Например***, возможная выгода настолько незначительна, что не можетобразовать реальной личной заинтересованности.

**Уведомление должно быть подано в любом случае**.

***Что делать, если работник не может предложить меры поурегулированию конфликта интересов?***

Главное, своевременно подать уведомление о возникшем конфликтеинтересов (возможности его возникновения). Меры по его урегулированию(предотвращению) будут предложены работодателем.

***Что делать, если работник не уверен, является ли возникшаяситуация ситуацией конфликта интересов?***

В любом случае рекомендуется подать соответствующее уведомление.Если конфликт интересов отсутствует, то соответствующее решение будетпринято по результатам рассмотрения уведомления.

**Урегулирование конфликта интересов**

Меры по предотвращению или урегулированиюконфликта интересов должны приниматься как

работником, так и работодателем.

***Законодательством о противодействии коррупциипредусмотрено лишь несколько возможных мерпредотвращения или урегулирования конфликта***

***интересов:***

* изменение должностного или служебного положения работника,являющегося стороной конфликта интересов;
* отстранение работника от исполнения должностных (служебных)обязанностей в установленном порядке;
* отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновенияконфликта интересов;
* отвод или самоотвод работника.

***Работодательможетустанавливать и иныемерыпредотвращения и урегулирования конфликта интересов, такие как:***

дополнительный контроль принятия решений (совершения действий)в отношении лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;

ограничение доступа работника к закрытой информации.

**Меры ответственности**

Само по себе нахождение работника в ситуации конфликта интересовправонарушением не является. За конфликт интересов не наказывают, егорегулируют или предотвращают.

Трудовое законодательство не предусматривает специальныхоснований для привлечения работника организации к дисциплинарнойответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушенияв интересах или от имени организации.Тем не менее, в **Трудовом кодексе Российской Федерации**существует возможность привлечения работника организациидисциплинарной ответственности.Согласно **статье 192 ТК РФ** к дисциплинарнымвзысканиям, в частности, относится увольнениеработника по основаниям, предусмотренным пунктами5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи36, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утратыдоверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением имтрудовых обязанностей.

Таким образом, **за непринятие работником мер по предотвращениюили урегулированию конфликта интересов** работодатель можетприменить самую серьезную меру дисциплинарной ответственности –увольнение в связи с утратой доверия.Меры дисциплинарной ответственности также могут быть применены к

работнику за не уведомление о личной заинтересованности.

***Обратите внимание!*** *Неурегулированныйконфликт интересов может перерасти в уголовноепреступление – злоупотребление полномочиями илизлоупотребление должностными полномочиями.В этом случае к работнику будут применены мерыуголовной ответственности.*