**Об организации работы по предупреждению и урегулированию**

**конфликтов интересов**

Законодательство о конфликте интересов направлено на регулирование ситуаций, когда работник в силу наличия у него определенных полномочий получает возможность принять решение или совершить действие, которое принесет выгоду ему или связанным с ним лицам (например, родственникам или друзьям).

• В такой ситуации существует вероятность, что работник поддастся соблазну, не сможет действовать объективно и беспристрастно и предпочтет личные интересы интересам своей организации, общества и государства.

• Если регулирующие органы своевременно узнают о конфликте интересов, у них будет возможность предпринять меры, препятствующие использованию работником своих полномочий в целях получения личной выгоды. Таким образом, они смогут 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.

*Правовая и методическая основа*

- Федеральный закон «О противодействии коррупции» (статьи 10 и 11);

-Трудовой кодекс РФ (статья 349.2) + Постановление № 568.

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.

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 (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой, бесплатные туристические путевки, ремонт квартиры, строительство дачи, предоставление в пользование автомобиля),

• каких-либо выгод (преимуществ) (например, избежание дисциплинарного взыскания, возможность скрыть свою некомпетентность).

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.

*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.

*Регулирование конфликта интересов включает три основных элемента:*

Предотвращение - система ограничений, запретов и иных мер, не позволяющих оказаться в ситуации конфликта интересов.

Выявление - система мер, позволяющих своевременно получать и анализировать информацию о личных интересах.

Урегулирование - ограничение участия в принятии решений (совершении действий), затрагивающих личные интересы.

Согласно закону работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Что может делать работник для предотвращения возможных конфликтов интересов?

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

Например:

• запрет на получение подарков;

• запрет на нахождение в непосредственной подчиненности/подконтрольности близких родственников/свойственников

• ограничения на владение ценными бумагами.

1. Оценивать на предмет возможного конфликта интересов любые изменения трудовых обязанностей. Работнику рекомендуется, насколько это возможно, отслеживать не попадают ли в сферу его полномочий он сам или связанные с ним лица.

Согласно закону работник обязан уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Каким образом осуществляется уведомление?

Конкретный порядок уведомления устанавливается работодателем, т.е. определяется локальным актом органа / организации. Обычно от работника требуется сообщать о каждой возможности получения им и (или) связанными с ним лицами определенной выгоды, которая может повлиять на надлежащее исполнение им обязанностей.

Уведомление всегда подается в письменном виде.

*Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов должны приниматься как работником, так и работодателем.*

В законе прямо предусмотрено лишь несколько возможных мер предотвращения 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 возникновения конфликта интересов.

• отвод или самоотвод работника.

Работодатель может устанавливать и иные меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

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

• ограничение доступа работника к закрытой информации.

*Выводы:*

Само по себе нахождение работника в ситуации конфликта интересов правонарушением не является. За конфликт интересов не наказывают, его регулируют. Вместе с тем за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов работодатель может применить 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! Неурегулированный конфликт интересов может перерасти в уголовное преступление – злоупотребление полномочиями или злоупотребление должностными полномочиями. В этом случае к работнику будут применены меры уголовной ответственности.

Всем сотрудникам архива рекомендовано соблюдать Положение о конфликте интересов ГКУСО «ГАСО» № 151 от 24.11.2014 г.

Данный доклад разместить на официальном сайте ГКУСО «ГАСО» в соответствующем разделе.

Ответственный – председатель комиссии по противодействию коррупции ГАСО Полякова А.Н.