Управление по профилактике коррупционных правонарушений Правительства Вологодской области

КОНФЛИКТ

ИНТЕРЕСОВ

памятка

для работников государственных (муниципальных) учреждений в Вологодской области



Вологда 2024

Конфликт интересов - это ситуация, при которой лич­ная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязан­ностей.

Подлинной 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) лицом, замещающим должность, за­мещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 это лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

(ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

Получаемое  
преимущество

Доход

Иные выгоды,  
дающие  
материальное  
преимущество

Опосредованные

выгоды

6. Имущественные выгоды, в том числе освобождение от имуще­ственных обязательств (например, предоставление кредита с занижен­ной процентной ставкой за пользо­вание им, бесплатное либо по зани­женной стоимости предоставление туристических путевок, ремонт квар­тиры, строительство дачи, передача автотранспорта для временного ис­пользования, прощение долга)

1. Получение выгод (преимуществ), обусловленных такими побуждения­ми, как карьеризм, семейственность, желание получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса.
2. Ускорение сроков оказания госу­дарственных (муниципальных) услуг.
3. Продвижение на вышестоящую должность или предоставление более престижного места службы (работы), содействие в получении поощрений и наград, научной сте­пени и т.д.

Бездействие должностного лица, из-за которого родственник или

отношениях, продолжает получать

выгоду.

**Получение (возможность получения) доходов или выгод** обычно возникает в результате принятия (возможно­сти принятия) должностным лицом решений в отношении самого себя или лиц, с которыми связана его личная заинте­ресованность. Другой вариант - совершение должностным лицом действий (бездействие) в отношении третьих лиц в целях создания преимуществ и получения выгод для себя и ближайшего окружения.

Вместе с наличием заинтересованности должностному **лицу необходимо обладать полномочиями для ее реализа­ции,** иметь право принимать управленческие решения или участвовать в их принятии.

Например:

* самостоятельно совершить действия (бездейство­вать) для реализации личной заинтересованности;
* дать поручение или оказать иное влияние на под­чиненных, подконтрольных лиц, в компетенцию которых входит непосредственное совершение действий (бездей­ствие), которые приводят (могут привести) к получению доходов или выгод должностным лицом и (или) связанными с ним лицами.

**Должна быть доказана связь между получением (воз­можностью получения) доходов или выгод** должностным лицом, родственниками, близким окружением **и реализа­цией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.**

Только при наличии всех перечисленных признаков конкретная ситуация может быть признана конфликтом интересов.

Иными словами личная заинтересованность- возмож­ность получения неосновательных доходов в денежной или натуральной форме, материальной или иной выгоды должностным лицом, членами его семьи, родственниками или другими гражданами или организациями, с которыми его связывают дружеские, особые доверительные или де­ловые отношения.

*Признаками отношений, которые носят особый до­верительный характер (иные близкие отношения), могут являться совместное проживание, наличие регистрацион­ного учета по одному месту жительства, ведение обще­го хозяйства, наличие общих внебрачных детей, участие в расходах другого лица, оплата долгов, отдыха, лечения, развлечений другого лица, регулярное совместное прове­дение досуга, дарение ценного имущества, иные обстоя­тельства, свидетельствующие о том, что жизнь, здоровье и благополучие близкого человека дороги соответству­ющему должностному лицу в силу сложившихся обстоя­тельств.*

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Наличие личной заинтересованности.
2. Фактическое наличие у должностного лица полномо­чий для реализации личной заинтересованности.
3. Наличие связи между получением доходов или вы­год должностным лицом и (или) лицами, с которыми его связывают дружеские, доверительные или дело­вые отношения, и реализацией должностным лицом своих полномочий.

Пояснение

1. Деньги (в наличной и безналич­ной форме).
2. Вещи (недвижимость, транспорт­ные средства, драгоценности, доку­ментарные ценные бумаги и т.д.).
3. Бездокументарные ценные бума­ги и имущественные права (право требования кредитора и иные пра­ва, имеющие денежное выражение, например, исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации).
4. Услуги имущественного характера.
5. Результаты выполненных работ.

Работник наделен организационно-распорядительны-  
ми или административно-хозяйственными функциями  
(например, директор учреждения определяет конкрет-  
ный размер премий другим работникам)

Личная заинтересованность директора учреждения заключается в возможности получения указанного дохода сестрой его супруги в качестве общего семейного дохода в результате осуществления директором учреждения сво­их полномочий в отношении ее мужа.

Данная личная заинтересованность может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения дирек­тором учреждения своих обязанностей, что свидетель­ствует о возникновении у него конфликта интересов.

Работник, его родственник или лицо, с которыми  
работника связывают дружеские, доверительные или  
деловые отношения может получить выгоду (например,  
в учреждении работает муж сестры супруги директора  
учреждения, которому за исполнение обязанностей  
может выплачиваться премия)

ЭЛЕМЕНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

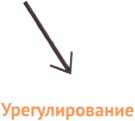
Принятие директором учреждения решения об  
установлении размера премии, выплачиваемой мужу  
сестры супруги, напрямую влияет на возможность  
получения дохода в виде денеглицом, состоящим с ди-  
ректором учреждения в отношениях свойства (сестрой  
супруги)

**Предотвращение Выявление**

Учреждение  
должно иметь  
четкие правила  
и процедуры,  
направленные на  
предотвращение  
конфликта инте-  
ресов.

Необходимо  
внедрить меры,  
позволяющие  
своевремен-  
но получать и  
анализировать  
информацию о  
личных интере-  
сах работников.

Ограничить  
участие работни-  
ков в принятии  
решений (совер-  
шении действий),  
затрагивающих  
их личные инте-  
ресы.



ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА  
ИНТЕРЕСОВ

Выявление конфликта интересов может осуществлять­ся несколькими способами:

1. Декларирование работником наличия у него опре­деленных (личных) интересов.

Декларирование может осуществляться при приеме на работу и в дальнейшем на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций). Декларирование интересов обычно закрепляется в качестве обязанности работника;

1. Самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов подразделением (работником), ответственным за профилактику коррупции в учреждении, путем сопо­ставления информации, предоставляемой работником, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных (например, ЕГРЮЛ/ЕГРИП, ЕГРН и т.п.). Осуществляется выявление связей и финансо­вых интересов работников.

В частности, на возможный конфликт интересов могут указывать:

* сведения о работе по совместительству; сведения о месте работы супруги сотрудника;
* сведения об участии работника, его родственников в коммерческих организациях;

1. Мониторинг информации, размещаемой в СМИ, социальных сетях, информации, содержащейся в жалобах и обращениях граждан и организаций, с целью получения сведений о возможных коррупционных правонарушениях в учреждении.

КТО И КАК ЗАНИМАЕТСЯ

УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА

Интересов в учреждении

Урегулированием конфликта интересов в учреждении занимаются:

* непосредственно сам сотрудник;
* непосредственный руководитель сотрудника;
* лицо, ответственное за профилактику корруп­ционных правонарушений;
* руководитель учреждения и специально создан­ные комиссии по урегулированию конфликтов интересов.

Урегулирование конфликта интересов может осущест­вляться различными способами, например, посредством:

* усиления контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
* отстранения работника от совершения действий (принятия решений) в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;
* ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;
* перевода работника на другую работу как внутри структурного подразделения, так и в другое подразделение организации;
* внедрения контроля сделок, в том числе процедур их дополнительного согласования;
* внедрение процедуры согласования с учре­

дителем решений о найме лица, с которым связана личная заинтересованность, а также решений об установлении ему надбавок и выплате премий;

* изменение подчиненности лица, с которым связан работник;
* изменение круга должностных обязанностей и др.

Приведенный перечень способов разрешения кон­фликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работ­ника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

*Если должностное лицо, являющееся стороной кон­фликта интересов, имеет возможность давать поруче­ния или оказывать иное влияние на подчиненных или подконтрольных ему лиц, передача им полномочий по приня­тию решений (участию в принятии решений) в отношении лиц, с которыми связана его личная заинтересованность, не может рассматриваться как мера по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.*

АЛГОРИТМ УРЕГУЛИРОВАНИЯ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники учреждений обязаны сообщать о возник­новении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения кон­фликта интересов в порядке, определяемом локальным Возникновение у работника личной заинтересован­ности, которая приводит или может привести к конфликту интересов



Оценка работником всех обстоятельств ситуации, в кото-  
рой содержатся признаки конфликта интересов

Уведомление работником работодателя в письменной  
форме о личной заинтересованности, которая привела  
или может привести к конфликту интересов



Анализ работодателем всех условий, в которых произо-  
шла ситуация, содержащая признаки конфликта интере-  
сов, установление обязательных признаков конфликта  
интересов (работа комиссии по урегулированию кон-  
фликта интересов)



Правовой вывод работодателя (комиссии по урегулиро-  
ванию конфликта интересов) о наличии (отсутствии) в  
действиях работника признаков личной заинтересован-  
ности, которая привела или может привести к конфликту  
интересов



Принятие работодателем (разработка комиссией) мер  
по предотвращению или урегулированию конфликта  
интересов, применение к работнику мер юридической  
ответственности

нормативным актом учреждения.



**В целях предотвращения конфликта интересов работ­ник при исполнении своих трудовых обязанностей должен:**

* обеспечивать постоянный самоконтроль;
* руководствоваться исключительно предписаниями нормативных правовых и локальных нормативных актов, трудовым договором и должностной инструкцией;
* строго соблюдать антикоррупционные запреты, ограничения, установленные локальными нормативными актами учреждения;
* быть объективным и беспристрастным, игнориро­вать любые личные выгоды, пресекать возникающие побу­ждения оказать кому-либо неправомерную услугу или иное незаконное предпочтение;
* обеспечивать соблюдение того, чтобы принимае­мые решения не зависели от его семейных, политических, религиозных, этических или иных предпочтений;
* принимать все необходимые меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов. При отнесении ситуации к конфликту интересов следует уста­новить каждый из элементов,указанных в законодательном определении конфликта интересов.

МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисци­плинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Трудовой договор может быть расторгнут работодате­лем в случае непринятия работником мер по предотвра­щению или урегулированию конфликта интересов, сторо­ной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

ПРИМЕРЫ СИТУАЦИЙ,  
СВЯЗАННЫХ

С ВОЗНИКНОВЕНИЕМ  
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Ю. занимала должность начальника юридического отдела администрации муниципального района. Ю. состояла в фактических брачных отношениях с П., который являлся заместителем генерального директора АО «Транспортное предприятие».

Ю. при наличии близких отношений с П. будучи наде­ленной в силу занимаемой должности полномочиями по решению ряда вопросов, связанных в том числе с участием в судебных заседаниях при представлении интересов ад­министрации муниципального района, участником которых было АО «Транспортное предприятие», мер по недопуще­нию возникновения конфликта интересов, а в дальнейшем его предотвращения или урегулирования своевременно не предприняла.

1. Г. замещал должность заместителя руководителя одного из управлений ФССП России. Г. осуществлял коор­динацию деятельности, в том числе отдела материально- технического обеспечения и финансово-экономического отдела. По курируемым направлениям деятельности Г. был обязан организовывать и контролировать деятельность структурных подразделений, а также размещение заказа на поставку товаров, выполнение работ и услуг. Г. являлся председателем комиссии по осуществлению закупок для нужд управления.

Победителем конкурсной процедуры на право за­ключения договора оказания услуг по проведению ме­дицинских предрейсовых осмотров водителей служебно­го автотранспорта управления было признано ООО «Д.», единственным учредителем и генеральным директором которого являлась Л.

В январе 2018 года Г. заключил с Л. государственный контракт. В феврале 2018 года Г. и Л. заключили брак. В рам­ках исполнения государственного контракта Г. совместно с Л. неоднократно подписывали акты выполненных работ. О наличии личной заинтересованности Г. работодателя не уведомил.

1. Р. работал заведующим офтальмологическим от­делением муниципальной городской больницы. Р. не до­водил до пациентов сведения о лечении по программе государственных гарантий (о возможности получения ин­траокулярной линзы бесплатно). Если у пациента не было возможности приобрести линзу за свой счет, госпитали­зация откладывалась. Тем, кто желал приобрести линзу за свой счет, Р. давал реквизиты счета ИП Ф. для приобретения линзы. Р. получал линзы от Ф. для вручения их пациентам. При этом Ф. являлась супругой R, и торговля интраокуляр­ными линзами была единственным видом ее деятельности.
2. Б. являлся учредителем и генеральным директором ООО «П.». Позднее Б. был назначен на должность директора ГБПОУ. В связи с назначением на должность директора учреждения Б. продал долю уставного капитала ООО «П.» своей дочери. Между учреждением в лице Б. и ООО «П.» в лице дочери Б. были заключены договоры возмездно­го оказания услуг по оснащению необходимым техниче­ским оборудованием и оказанием услуг по подготовке части полигона для учебной езды; по подготовке к работе и представлению учебных автомобилей с экипажем; по оснащению необходимым учебно-наглядным,техническим оборудованием и оказанию услуг по подготовке кабинетов. Сделки с учредителем не согласованы.
3. И. в период работы в ГОКУ «Чудовское лесниче­ство» в должности мастера леса неофициально работал в организации, являвшейся арендатором лесных участков в этом лесничестве, в котором осуществлял отвод делянок, контроль за исполнением требований законодательства данной организации при осуществлении лесозаготовок, занимался оформлением документации, за что получал ежемесячное вознаграждение. Вместе с тем И. не исполнил возложенной на него должностной инструкцией и локаль­ными актами ГОКУ «Чудовское лесничество» обязанности, не уведомив руководство данного учреждения о конфликте интересов, не указав о факте работы по совместительству.