**ПАМЯТКА**

**о соблюдении требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами:

****

* граждан
* организаций
* общества или государства

способное привести к причинению вреда их правам и законным интересам.

**часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ) и часть 1 статьи 19 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ)**

****

Под **личной заинтересованностью** лица, замещающего должность,которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде:

* денег (в наличной и безналичной форме)
* ценностей
* иного имущества (недвижимость,

транспортные средства, драгоценности, ценные

бумаги и т.д.)

* имущественных прав или услуг имущественного характера (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой, предоставление бесплатной или по заниженной стоимости туристической путевки, ремонт квартиры, строительство дачи и т.д.)

для себя, членов своей семьи или для третьих лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей, а также граждане или организации, с которыми должностное лицо связано финансовыми или иными обязательствами).

**часть 3 статьи 19, пункт 5 части 1 статьи 16 Федерального закона № 79-ФЗ**

Определение конфликта интересов, используемое для целей противодействия коррупции, основывается на понятии «коррупция», установленном в статье 1 Федерального закона № 273-ФЗ, и подразумевает извлечение (возможность извлечения) из ситуации конфликта интереса выгоды имущественного характера (материального преимущества).

К выгодам, в частности, относятся:

а) получение выгод (преимуществ), обусловленных такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса и т.п.;

б) ускорение сроков оказания государственных (муниципальных) услуг;

в) продвижение на вышестоящую должность или предоставление более престижного места службы (работы), содействие в получении поощрений и наград, научной степени и т.д.

Такие выгоды, например, как внеочередное предоставление государственной (муниципальной) услуги, могут в свою очередь повлечь другие существенные выгоды за счет возникновения неравных условий по сравнению с другими участниками рынка. Так, организация, которая успела быстрее своих конкурентов пройти аккредитацию на осуществление определенного вида деятельности, сможет раньше других принять участие, например, в государственных закупках и получить доход за исполнение контракта.

Аналогичной выгодой может считаться назначение административного наказания в виде предупреждения вместо штрафа.

Под указанные определения конфликта интересов подпадает множество конкретных ситуаций, в которых **сотрудник ПФР (далее – сотрудник)** может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов работников, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

Тем не менее, можно выделить ряд ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

* выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность;
* выполнение иной оплачиваемой работы;
* получение подарков и услуг;
* имущественные обязательства и судебные разбирательства;
* взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы.

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

Представитель нанимателя, если ему стало известно о возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения сотрудника, 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 конфликта интересов.

Непринятие должностным лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является **правонарушением,** влекущим увольнение со службы.

**Типовые ситуации конфликта интересов и их урегулирования**



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

**Описание ситуации**

*Должностное лицо участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность, например, сотрудник является членом конкурсной или аттестационной комиссии государственного органа (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника сотрудника.*

*При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение функций государственного управления в отношении родственников влечет конфликт интересов.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Должностному лицу следует уведомить в письменной форме представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.



**2.** **Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы**

**2.1. Описание ситуации**

*Должностное лицо, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой сотрудник осуществляет отдельные функции государственного управления.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

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

В случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он 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 функции государственного управления.

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

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

**2.2. Описание ситуации**

*Сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом должностное лицо осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы сотруднику следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

В случае, если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, получающей платные услуги, родственники сотрудника уже выполняли оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения сотрудником иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование должностным лицом своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

* услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями сотрудника;
* сотрудник непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги;
* организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых сотрудник осуществляет отдельные функции государственного управления и т.д.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов, и отстранить должностное лицо от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

**2.3. Описание ситуации**

*Должностное лицо, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой сотрудник осуществляет отдельные функции государственного управления.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы сотруднику следует полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

В случае, если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники сотрудника уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить должностное лицо от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой сотрудник выполняет иную оплачиваемую работу.

**2.4. Описание ситуации**

*Сотрудник на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является государственный орган, в котором он замещает должность.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Представителю нанимателя рекомендуется указать сотруднику, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае, должностное лицо не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об его отстранении от замещаемой должности.

Важно отметить, что непринятие должностным лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение со службы.

**2.5. Описание ситуации**

*Сотрудник участвует в принятии решения о закупке государственным органом, в котором он замещает должность, товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю нанимателя рекомендуется вывести должностное лицо из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса.



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

**3.1. Описание ситуации**

*Сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику и его *родственникам* рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, 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 сотрудником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, необходимо оценить, настолько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении сотрудника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая: характер совершенного коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение сотрудником 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 сотрудником своих должностных обязанностей.

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

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

* указать сотруднику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
* предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
* до принятия сотрудником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

**3.2. Описание ситуации**

*Сотрудник осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, сотруднику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения сотрудника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, сотруднику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность.

**3.3. Описание ситуации**

*Сотрудник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении сотрудником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать сотруднику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать сотруднику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

****

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

**4.1. Описание ситуации**

*Должностное лицо участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, перед которой сам сотрудник и/или его родственники имеют имущественные обязательства****.***

**Меры предотвращения и урегулирования**

В этом случае сотруднику и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

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

**4.2. Описание ситуации**

*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед ним, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.

**4.3. Описание ситуации**

*Должностное лицо, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых работник осуществляет отдельные функции государственного управления.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с сотрудником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность.



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

**5.1. Описание ситуации**

*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до приема на работу.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Должностному лицу в случае поручения ему отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до трудоустройства, 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 сотрудника 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 сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

**5.2. Описание ситуации**

*Сотрудник ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Должностному лицу рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При поступлении соответствующих предложений от проверяемой организации сотруднику рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения.

В случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения.

С трудоустройством бывших гражданских служащих также связан целый ряд ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации государственного органа, в котором он замещает должность, но при этом они могут быть в необходимой степени урегулированы в рамках действующего законодательства, например:

* бывший гражданский служащий поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с государственным органом, в котором он ранее замещал должность;
* бывший гражданский служащий создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с государственным органом, в котором он ранее замещал должность;
* гражданский служащий продвигает определенные проекты с тем, чтобы после увольнения с гражданской службы заниматься их реализацией.



**6. Ситуации, связанные с явным нарушением сотрудником установленных запретов**

**6.1 Описание ситуации**

*Сотрудник в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства и рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники сотрудника или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику 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.

**6.2 Описание ситуации**

*Сотрудник использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.*

**Меры предотвращения и урегулирования**

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

В связи с этим сотруднику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования сотрудником информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к нему мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с государственной службой, учитывая: характер совершенного сотрудником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение 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 сотрудником своих должностных обязанностей.



**Ответственность за несоблюдение законодательства по противодействию коррупции**

За несоблюдение служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции федеральными законами, предусмотрено **применение** следующих **дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии.**

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения сотрудником 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 РФ, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

В силу статьи 59.2 Федерального закона от 27.04.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий подлежит **увольнению в связи с утратой доверия в случае непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.**