



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САНАТОРИЙ «УГЛИЧ»



КОФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Памятка

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) служащего влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

При этом может возникнуть противоречие между личными интересами работника государственного научного бюджетного учреждения (далее – работник) и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.



ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ – это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера или каких-либо выгод/преимуществ как непосредственно самим работником, так и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, а также лицами, с которыми работник либо его родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (друзья, знакомые, бывшие коллеги и сослуживцы, соучредители коммерческих

или некоммерческих организаций, в которых участвовал работник или его родственники).



РАБОТНИК ОБЯЗАН принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. О возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (как только ему станет об этом известно) работник обязан в письменной форме уведомить представителя нанимателя/работодателя.



В случае, если владение работником **ЦЕННЫМИ БУМАГАМИ** (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан передать их в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ НАНИМАТЕЛЯ/РАБОТОДАТЕЛЬ, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию такого конфликта.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ и УРЕГУЛИРОВАНИЕ конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника вплоть до отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

В случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации (например, при возникновении конфликта интересов у руководителя

учреждения (заместителя руководителя, сотрудника контрактной службы и т.д.) предотвращение и урегулирование конфликта интересов осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица.



НЕПРИНЯТИЕ работником учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим его увольнение в соответствии с законодательством Российской Федерации.



За несоблюдение требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов работники могут быть привлечены к следующим видам **ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**:

- замечание;
- выговор;
- увольнение в связи с утратой доверия.



ПРИМЕРНЫЕ СИТУАЦИИ, В КОТОРЫХ ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ЯВЛЯЕТСЯ НАИБОЛЕЕ ВЕРОЯТНЫМ:

- выполнение отдельных функций государственного или муниципального управления, а также осуществления контрольно-надзорной деятельности в отношении организаций, которыми владеют или в которых работают родственники работника учреждения или иные близкие ему лица;
- назначение руководителем учреждения родственников и иных близких лиц на должности, принятие в отношении них иных кадровых решений, связанных с

предоставлением им необоснованных преимуществ, выплатой незаслуженных поощрений, сокрытием недостатков в их работе;

- заключение государственных или муниципальных контрактов на выполнение работ или оказание услуг в условиях наличия родственных и других близких связей между представителями заказчика и исполнителя;
- предоставление субсидий, грантов, иной поддержки за счет бюджетных средств, выделение земельных участков, продажа или передача в пользование объектов недвижимости, природных ресурсов лицам, с которыми руководитель учреждения (иной работник) либо его родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- владение работником ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) либо участие в управлении организациями, осуществляющими хозяйственную деятельность в сфере компетенции этого служащего.