

Актуально на 01.12.2022

Документ подготовлен с
помощью материалов КонсультантПлюс

ДОП «Формирование
антикоррупционного поведения»
(для работников СЛИ)
Декабрь 2022
Преподаватель Карпова И.И.

ЧТО ТАКОЕ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ И КАК ЕГО ПРЕДОТВРАТИТЬ ИЛИ УРЕГУЛИРОВАТЬ

Под **конфликтом интересов** в **Федеральном законе от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица (*работника или государственного гражданского (муниципального) служащего (далее – работник/служащий)*), замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

В чем выражается личная заинтересованность

Под **личной заинтересованностью** в **Федеральном законе от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»** 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) *работником/служащим*, 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/служащий*, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Конфликт интересов всегда возникает на почве прямой или косвенной личной заинтересованности. Личная заинтересованность означает возможность в сложившейся ситуации получить доходы, выгоды, преимущества:

1) самим работником/служащим.

Например, работник/служащий обучается в образовательной организации, в отношении которой осуществляет контрольно-надзорные функции. Имеет место личная заинтересованность, поскольку служащий в силу должностного положения может получить преимущества при обучении, в частности завышенные оценки своих знаний;

2) лицами, состоящими с работником/служащим в близком родстве или свойстве (близкими родственниками). К ним относятся его родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

Например, работник/служащий включен в состав конкурсной комиссии на замещение вакантной должности. Один из претендентов на эту должность - его сын. Возникает личная заинтересованность, так как сын может получить преимущество перед другими кандидатами.

Тот факт, что работник/служащий расторг брак, не является безусловным основанием для вывода об отсутствии личной заинтересованности.

Например, бывшая супруга работника/служащего была трудоустроена в возглавляемый им отдел. Суд выявил конфликт интересов, поскольку установил, что бывшие супруги продолжают проживать вместе и совместно воспитывают детей (Апелляционное определение Омского областного суда от 19.08.2015 по делу N 33-5397/2015);

3) организациями или гражданами, с которыми работник/служащий и (или) его близкие родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Например, мать супруги работника/служащего была единственным участником общества. С данным ООО служащий от имени местной администрации подписал контракт и в дальнейшем принял работы по нему. В силу личной заинтересованности служащего организация получила доходы, выгоды и преимущества, также ей не были выставлены штрафы за просрочку работ (Апелляционное определение Брянского областного суда от 16.09.2014).

К случаям возникновения личной заинтересованности можно отнести ситуации, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например друзья работника/служащего, его родственников.

Памятка о типовых ситуациях конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования (утв. Управлением делами Президента РФ);

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования (Письмо Минтруда России от 15.10.2012 N 18-2/10/1-2088);

Обзор практики правоприменения в сфере конфликта интересов N 2 (Письмо Минтруда России от 03.09.2018 N 18-0/10/П-6179);

Обзор практики применения законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции по вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

Обзор практики правоприменения в сфере конфликта интересов N 5;

Обзор практики правоприменения в сфере конфликта интересов N 6;

Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Какие меры нужно принять для предотвращения или урегулирования конфликта интересов

Обязанность работника/служащего принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предусмотрена **ч. 3 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».**

Меры, которые должен принять работник/служащий

Перечень таких мер не является исчерпывающим. В частности, работник/служащий обязан:

1) сообщить представителю нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (ч. 2 ст. 11 **Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»** (далее – Закон N 273-ФЗ), п. 12 ч. 1 ст. 15 **Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»** (далее – Закон N 79-ФЗ), п. 11 ч. 1 ст. 12 **Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»** (далее – Закон N 25-ФЗ). Для этого необходимо направить представителю нанимателя соответствующее уведомление.

2) при необходимости осуществить самоотвод (ч. 5 ст. 11 **Закона N 273-ФЗ**). Случаи самоотвода и его порядок устанавливаются законодательством РФ. Однако в настоящее время такой документ на федеральном уровне не принят.

Представляется, что самоотвод может быть заявлен, например, если служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности госоргана, при этом один из кандидатов - его родственник;

3) отказаться от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов (ч. 4 ст. 11 **Закона N 273-ФЗ**, ч. 3.1 ст. 19 **Закона N 79-ФЗ**, ч. 2.1 ст. 14.1 **Закона N 25-ФЗ**).

Например, служащий получает бесплатные услуги, скидки от организаций, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. Служащему следует отказаться от таких выгод вне зависимости от их размера;

4) передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление, если владение ими приводит или может привести к конфликту интересов (ч. 7 ст. 11 **Закона N 273-ФЗ**, ч. 2 ст. 17 **Закона N 79-ФЗ**, ч. 2.2 ст. 14.1 **Закона N 25-ФЗ**).

Передача осуществляется в соответствии с гражданским законодательством РФ.

Непринятие служащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение.

Меры, которые обязан принять представитель нанимателя

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

Представитель нанимателя, в частности, обязан:

1) изменить должностное или служебное положение работника/служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей (ч. 4 ст. 11 **Закона N 273-ФЗ**, ч. 3.1 ст. 19 **Закона N 79-ФЗ**, ч. 2.1 ст. 14.1 **Закона N 25-ФЗ**).

Такое изменение может состоять как в исключении соответствующих функций из должностных (служебных) обязанностей служащего, так и в отстранении его от замещаемой должности.

Отстранение производится в установленном законодательством порядке. При этом служащему сохраняется денежное содержание;

2) направить представление о возникновении у служащего конфликта интересов или о возможности его возникновения в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликтов интересов.

Данный вывод следует из абз. 3 пп. "а", абз. 5 пп. "б", пп. "в" п. 16 Положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденного **Указом Президента РФ от 01.07.2010 N 821**.

Непринятие представителем нанимателя мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение.

Памятка о типовых ситуациях конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования (утв. Управлением делами Президента РФ);

Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Каким образом образуется комиссия по соблюдению требований к поведению работников/служащих и урегулированию конфликтов интересов

Данная комиссия образуется в государственном органе (**ч. 5 ст. 19 Закона N 79-ФЗ**), а также может быть создана в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования (**ч. 4 ст. 14.1 Закона N 25-ФЗ**).

Комиссия осуществляет свою деятельность на основании положения, которое в некоторых случаях утверждается актом госоргана либо нормативными правовыми актами субъекта РФ и муниципальным правовым актом (**ч. 6 ст. 19 Закона N 79-ФЗ, ч. 4 ст. 14.1 Закона N 25-ФЗ, п. п. 7 и 8 Указа Президента РФ от 01.07.2010 N 821**).

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в СЛИ осуществляет свою деятельность на основании положения, утвержденного приказом директора СЛИ от 10.09.2022 № 176/О, принятого на Ученом совете, согласованного с Председателем профкома первичной профсоюзной организации СЛИ и рассмотренного Объединенным советом обучающихся СЛИ.

Вышеуказанное положение устанавливает порядок создания, организации работы, принятия и исполнения решений Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в СЛИ.

Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, статьей 45 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях:

- возникновения конфликта интересов педагогического работника,
- применения локальных нормативных актов СЛИ,
- обжалования решений о применении к обучающимся СЛИ дисциплинарного взыскания.

В Положении дано определение понятия **Конфликт интересов педагогического работника** – это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Целью деятельности **Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в СЛИ** является урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование.

Задачами деятельности **Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в СЛИ** являются:

- урегулирование разногласий, возникающих между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование;
- разрешение конфликтной ситуации конструктивным способом;
- предоставление возможности участникам образовательных отношений понять друг друга и увидеть в каждом человека, исходя из личностных, а не ролевых отношений;
- осуществление профилактики конфликтных ситуаций в СЛИ в сфере образовательных отношений;
- содействие развитию бесконфликтного взаимодействия в СЛИ.