**ОБЗОР ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

ВВЕДЕНИЕ

К***онфликт интересов*** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ФГБУ «Россельхозцентр» (далее – Учреждение) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под ***личной заинтересованностью*** работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя, членов своей семьи, граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами, а также иных лиц (например, друзья работника и его родственников).

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан проинформировать об этом директора Учреждения или руководителя филиала Учреждения.

За несоблюдение работником ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, работодатель имеет право наложить дисциплинарное взыскание.

В случае непринятия работником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является Учреждение в праве расторгнуть с ним трудовой договор.

Применение мер по предотвращению конфликта интересов может осуществляться по инициативе работника и не связываться с его обязанностями, установленными законодательством о противодействии коррупции.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения государственного служащего, 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 конфликтов интересов.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

*Пример:* работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

1. Работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

*Пример:* руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

1. Работник Учреждения «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в Организации «Б», имеющей деловые отношения с Учреждением «А», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

*Пример:* работник Учреждения, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Учреждения.

*Пример:* работнику Учреждения, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Учреждения, поступает предложение о работе от Учреждения, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

1. Работник Учреждения «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в Организации «Б», являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Учреждением «А».

*Пример:* работник Учреждения «А» выполняет по совместительству иную работу в Организации «Б», являющейся дочерним предприятием Учреждения «А». При этом трудовые обязанности работника в Учреждения «А» связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении Организации «Б».

*Возможные способы урегулирования:* изменениедолжностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

1. Работник Учреждения «А» принимает решение о закупке» товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

*Пример:* работник Учреждения, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

1. Работник Учреждения «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами Организации «Б», которая имеет деловые отношения с Учреждением «А», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

*Пример:* работник Учреждения «А» принимает решение об инвестировании средств Учреждения «А». Потенциальным объектом инвестиций является Организация «Б», ценные бумаги которой принадлежат работнику.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

1. Работник Учреждения «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед Организацией «Б», которая имеет деловые отношения с Учреждением «А», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

*Пример:* работник Учреждения «А» имеет кредитные обязательства перед Организацией «Б», при этом в трудовые обязанности работника Учреждения «А» входит принятие решений о привлечении заемных средств.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

1. Работник Учреждения «А» принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения «А» с Организацией «Б», которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

*Пример:* Организация «Б» имеет перед работником Учреждения «А» долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Учреждения «А» входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения «А» с Организацией «Б», в которых Организация «Б» очень заинтересована.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

1. Работник Учреждения «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от Организации «Б», которая имеет деловые отношения с Учреждением «А», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

*Пример:* работник Учреждения «А», в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению «А» контрагентами, получает значительную скидку на товары Организации «Б», которая является поставщиком Учреждения «А».

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

1. Работник Учреждения «А» или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения «А» в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

*Пример:* работник Учреждения «А» получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в Учреждения.

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

1. Работник Учреждения «А» уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения «А» с Организацией «Б», от которой ему поступает предложение трудоустройства.

*Пример:* Организация «Б» заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация «Б» делает предложение трудоустройства работнику Учреждения «А», уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения «А».

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

1. Работник Учреждения «А» использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

*Пример:* работник Учреждения «А», занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности Учреждения «А» в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

*Возможные способы урегулирования:* установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

В связи с этим работнику 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.