**ПАМЯТКА**

**по механизму   предупреждения  и (или)   урегулирования  возникновения конфликта интересов и (или) возможности его возникновения**

В целях предупреждения возникновения у гражданского  служащего конфликта интересов всем гражданам, поступившим на федеральную государственную гражданскую службу в территориальный орган  Роспотребнадзора, необходимо давать соответствующие разъяснения в форме собеседования.

В ходе собеседования, проводимого лицом, в должностные обязанности которого входит работа по  профилактике коррупционных и иных правонарушений,  важно определить,  есть  ли у гражданского  служащего личные интересы, которые могут воспрепятствовать объективному исполнению им должностных (служебных) обязанностей. Особое внимание следует уделить выяснению возможных типовых ситуаций возникновения конфликта интересов, указанных в Обзоре.

Кроме того, основанием для проведения разъяснений в форме собеседования могут стать представленные гражданским служащим сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

При реализации  гражданским служащим  обязанностей,  предусмотренных положениями  статьи  11 Федерального закона  от 25.12.2008 № 273-ФЗ  «О противодействии коррупции»   и  статьи  19 Федерального закона от 27.04.2004  № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в  случаях, указанных в Обзоре типовых ситуаций возникновения конфликта интересов с учетом специфики деятельности Роспотребнадзора и порядок их  урегулирования,  рекомендуем  использовать настоящую Памятку.

1. Уведомление о предупреждении и (или) урегулировании конфликта интересов и (или) возможности его возникновения  направляется  в письменной форме - произвольной или в соответствии  с предлагаемой формой [1];

2. При предоставлении в произвольной форме  уведомление  должно  предусматривать указание следующих сведений:  информация  о гражданском  служащем,  направившим  уведомление (фамилия, имя, отчество, должность, структурное подразделение); описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов; описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность;  предложения по урегулированию конфликта интересов;

3. Уведомление подается непосредственному начальнику и (или) представителю нанимателя через кадровое подразделение либо лицо, в должностные обязанности которого входит работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений (далее – должностное лицо);

4. Регистрируется  представленное уведомление кадровым подразделением  или должностным лицом в специальном журнале регистрации уведомлений о предупреждении и (или) урегулировании конфликта интересов;

5. Гражданскому  служащему, подавшему уведомление, кадровым подразделением или должностным  лицом  ставится соответствующая отметка на копии уведомления;

6. Кадровое подразделение или должностное лицов день регистрации передает (докладывает) полученное уведомление представителю нанимателя;

7.  Представитель нанимателя может принять решение о проведении кадровым подразделением проверки обстоятельств, указанных в уведомлении, в порядке, установленном Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009  № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»;

8. Представитель нанимателя направляет уведомление в комиссию территориального органа Роспотребнадзора  по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия);

9. После получения протокола заседания, содержащего решение Комиссии, представитель нанимателя принимает решение о том, действительно ли имеется личная заинтересованность, которая  приводит или может привести к конфликту интересов, и определяет необходимые меры по урегулированию. К указанным мерам относятся: изменение   должностного (служебного) положения гражданского служащего вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей; отказ от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов; отвод от исполнения должностных (служебных) обязанностей.

10. Кадровое подразделение в течение двух дней с момента принятия представителем нанимателя решения информирует о принятом решении гражданского  служащего.

При наличии ненадлежащего исполнения должностных (служебных) обязанностей, выразившегося в отсутствии своевременного уведомления о предупреждении и (или) урегулировании конфликта интересов и (или) возможности его урегулирования, представитель нанимателя по рекомендации Комиссии организует проведение служебной проверки  в порядке,  установленном статьями 58-59 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной  гражданской службе Российской Федерации».

Для эффективной реализации мер по предупреждению и  урегулированию конфликта интересов гражданские служащие должны приобрести навыки оценки своих действий для понимания конфликта интересов, научиться определять конфликт интересов, отличать его от иных форм должностных (служебных) коммуникаций.





[1] В настоящее время находится в стадии разработки