

Конфликт интересов— основа коррупции

Проблема коррупции в последнее время приобрела огромную и вполне обоснованную актуальность. Сегодня коррупция в России является основной негативной характеристикой институтов государственного управления.

Среди антикоррупционных механизмов в системе государственной службы, в первую очередь, следует выделить административные процедуры, обуславливающие порядок ее прохождения, в том числе проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестаций, квалификационных экзаменов и др. Помимо перечисленного важным механизмом является

ИНСТИТУТ ПРЕОДОЛЕНИЯ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ.

«Конфликт интересов»

Под понятием «конфликт интересов», подразумевается ситуация, при которой личная заинтересованность государственного служащего может прямо или косвенно влиять на добросовестное выполнение им своих обязанностей.



Под определение **конфликта интересов** попадает множество ситуаций, в которых работник 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.

Ситуации возникновения конфликта интересов

выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего;

выполнение иной оплачиваемой работы;

владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

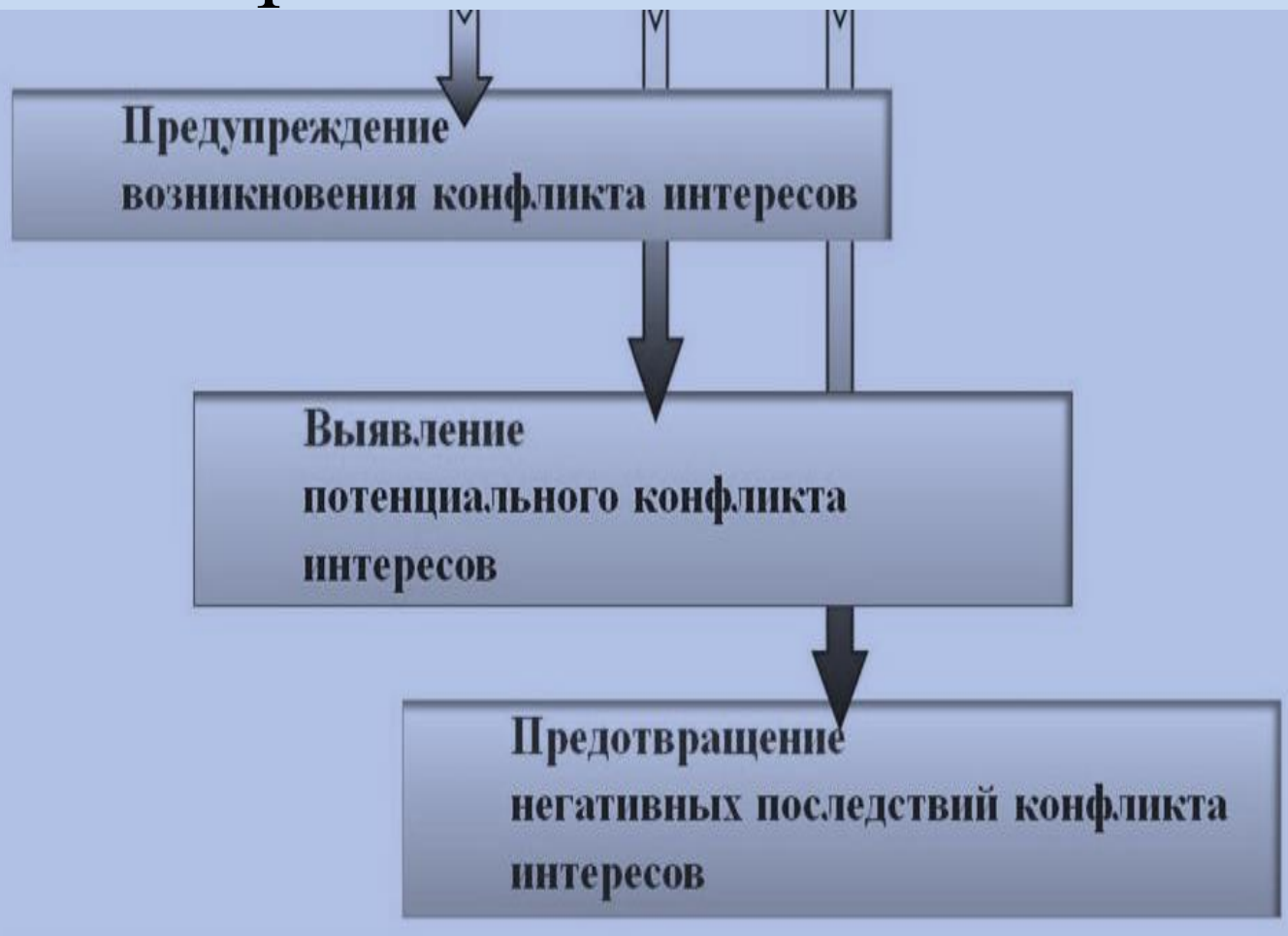
получение подарков и услуг;

имущественные обязательства и судебные разбирательства;

взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;

нарушение установленных для государственных служащих запретов

Урегулирование конфликта интересов включает в себя:



Механизм предотвращения конфликта интересов в Учреждении:

- уведомление в письменной форме Директора Учреждения;
- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;
- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- иные способы урегулирования конфликта интересов.

Принятие решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов проходит комиссионно, где учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.