

ПАМЯТКА

по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Почему важно урегулировать конфликт интересов?

Ситуация, когда работник в силу наличия у него определенных полномочий получает возможность принять решение или совершить действие, которое принесет выгоду ему или связанным с ним лицам (например, родственникам или друзьям), то существует вероятность, что работник поддастся соблазну, не сможет действовать объективно и беспристрастно и предпочтет личные интересы интересам своей организации, общества и государства.

Если руководители организаций своевременно узнают о конфликте интересов, у них будет возможность предпринять меры, препятствующие использованию работником своих полномочий в целях получения личной выгоды. Таким образом они смогут не допустить перерастания конфликта интересов в коррупционное правонарушение.

Именно из-за того, что регулирование конфликта интересов позволяет предупреждать коррупцию, ему и придается столь большое значение.

Правовая и методическая основа

- Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (статья 13.3);
- Обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции;
- Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Понятие конфликта интересов

В соответствии со статьей 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность - 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 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 и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Особенности определения: возможная выгода

Какая выгода может побудить работника недолжным образом исполнять свои обязанности?

Согласно закону личная заинтересованность может заключаться в возможности получения:

- денег;
- иного имущества;
- имущественных прав (например, право требования кредитора, права на результаты интеллектуальной деятельности);
- услуг имущественного характера и результатов выполненных работ (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой, бесплатные туристические путевки, ремонт квартиры, строительство дачи, предоставление в пользование автомобиля);

-каких-либо выгод (преимуществ) (например, избежание дисциплинарного взыскания, возможность скрыть свою некомпетентность).

Особенности определения: круг связанных лиц

В чьих интересах может действовать работник?

К конфликту интересов может приводить возможность получения выгоды:

- самим работником;
- близкими родственниками (свойственниками) работника: родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами работника, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей;
- гражданами или организациями, с которыми работник и (или) его близкие родственники (свойственники) связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Круг связанных лиц: имущественные отношения

Имущественные отношения

Определение имущественных отношений законом не установлено.

Примеры:

- получение оплаты по трудовому или гражданско-правовому договору;
- совместное владение имуществом;
- пользование имуществом по договору аренды;
- получение кредита;
- доверительное управление имуществом;
- оспаривание права собственности на имущество.

Круг связанных лиц: корпоративные отношения

Определение корпоративных отношений установлено Гражданским кодексом РФ.

Статья 2 ГК РФ: корпоративные отношения - отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими.

Статья 65.1 ГК РФ: корпоративные юридические лица - юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган.

Примеры:

- Акционер –Акционерное общество;
- Генеральный директор ООО – ООО.

Круг связанных лиц: иные близкие отношения

Определение иных близких отношений законом не установлено.

Возможные примеры:

- отношения родства и свойства помимо тех, которые прямо названы в законе;
- фактические брачные отношения;
- дружеские отношения;
- отношения с отчимом/мачехой, пасынком/падчерицей;
- отношения с бывшими супругами.

Особенности определения: прямая и косвенная заинтересованность

Конфликт интересов, связанный с прямой личной заинтересованностью

Работник обладает полномочиями по совершению действия, непосредственно в отношении себя и (или) связанных с ним лиц.

Работник участвует в принятии решения

- о приеме на работу;
- о повышении заработной платы или выплате премии;
- о назначении на более высокую должность;
- о заключении договора;
- о проведении проверки;
- о применении взыскания.

в отношении:

- родственника;
- иного связанного с работником лица.

Конфликт интересов, связанный с косвенной личной заинтересованностью

Работник обладает полномочиями по совершению действия в отношении физического или юридического лица.

Данное физическое или юридическое лицо рассматривает возможность предоставления, предоставляет или предоставило какую-либо выгоду работнику или связанным с ним лицам.

Работник участвует в принятии решения, влияющего на получение выгоды организацией, в которой

- он сам;
- его родственник;
- иное связанное с ним лицо.
- получал или получает вознаграждение;
- получал подарки;
- владеет приносящими доход ценными бумагами;
- является учредителем.

Типовые ситуации возникновения конфликта интересов

На практике в каждой организации может возникнуть множество различных ситуаций конфликта интересов.

Большое значение здесь имеет специфика деятельности той или иной организации, выполняемые ею функции.

Тем не менее можно выделить типовые, часто встречающиеся ситуации возникновения конфликта интересов:

- принятие кадровых решений;
- получение выгоды в ходе выполнения трудовых обязанностей;
- выполнение оплачиваемой работы в другой организации;
- получение подарка;
- осуществление закупок;
- использование информации ограниченного доступа.

Конфликт интересов при управлении кадрами

Конфликт интересов возникает, если работник обладает полномочиями по подготовке или принятию решений в отношении кого-либо из рассмотренного ранее широкого круга связанных с ним лиц.

Например:

- работник участвует в принятии решения о приеме на работу в организацию своего родственника или друга;
- работник принимает решения об определении размера оплаты труда, в том числе распределении премий в отношении себя самого или в отношении его родственников, работающих в организации;
- работник участвует в оценке исполнения трудовых обязанностей его родственниками или иными, связанными с ним лицами, работающими в организации;
- работник участвует в принятии решения о повышении / понижении в должности его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в организации;

-работник участвует в принятии решения о назначении проверки (или проводит проверку) или применении взыскания в отношении его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в организации.

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

Конфликт интересов при получении выгоды

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

Например:

- работник, принимает решение о выдаче социальной помощи в виде денежных выплат и социальных услуг по социальному контракту близкому родственнику (свойственнику, другу);
- работник, принимает решения об оказании социальных услуг (социальных выплат) близкому родственнику (свойственнику, другу).

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

Конфликт интересов при выполнении оплачиваемой работы в другой организации

Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с организацией, где он работает, намеривающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Например:

- работник, ответственный за покупку материальных ценностей, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков, руководителем отдела продаж одного из которых является его родственник;
- работнику, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе в организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

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

Конфликт интересов при получении подарка

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

Например:

- работник в связи с днем рождения получает 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 учреждении.

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.

Конфликт интересов при осуществлении закупок

Конфликт интересов возникает, если работник участвует в обосновании необходимости закупки, подготовке закупочной документации, выборе победителя закупочной процедуры, приемке закупаемых товаров и услуг и при этом одним из возможных поставщиков является кто-либо из рассмотренного ранее широкого круга связанных лиц.

Например:

- одним из участников закупки является организация, от которой родственник или близкий друг члена закупочной комиссии получает доход;
- один из руководителей организации является индивидуальным предпринимателем, и организация закупает у него товары или услуги;
- работник участвует в определении победителя закупочной процедуры, при этом его родственники работают в организации, дочерней или подконтрольной одному из участников закупки;
- работник участвует в определении победителя закупочной процедуры, при этом супруга работника является деловым партнером руководителя одного из участников закупки;
- работник разрабатывает критерии определения победителя закупочной процедуры, при этом его родственники владеют рядом фирм (или возглавляют их, или работают в них), предоставляющих планируемые к закупке товары, услуги;
- работник отвечает за приемку товаров или услуг при этом субподрядчиком поставщика является компания, в которой получают доход родственники работника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, таким образом отказ работника от получения материальных выгод. Отстранить работника - участника закупки от участия в определении поставщика. Выведение работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса.

Конфликт интересов, связанный с использованием информации ограниченного доступа

Конфликт интересов возникает, если работник в связи с осуществлением трудовых обязанностей имеет доступ к информации, недоступной общественности, обязан хранить ее в тайне, но использование этой информации может принести выгоду работнику или связанным с ним лицам.

Например:

- работник участвует в научно-исследовательских разработках, результаты которых представляют большой интерес для ряда коммерческих компаний. Родственник работника получает доход от одной из этих компаний;
- работник имеет доступ к государственной информационной системе, сведения из которой представляют коммерческий интерес для сторонней организации, руководителем которой является родственник работника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, таким образом отказ работника от получения материальных выгод, ограничение доступа работника к закрытой информации.

Регулирование конфликта интересов

Регулирование конфликта интересов включает три основных элемента:

1. Предотвращение: система ограничений, запретов и иных мер, позволяющих не оказаться в ситуации конфликта интересов.
2. Выявление: система мер, позволяющих своевременно получать и анализировать информацию о личных интересах.
3. Урегулирование: ограничение участия в принятии решений (совершении действий), затрагивающих личные интересы.

Предотвращение конфликта интересов

Согласно законодательству, работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Что может делать работник для предотвращения возможного конфликта интересов?

1) Соблюдать антикоррупционные ограничения и запреты. Многие из них изначально призваны не допустить попадание работника в ситуацию конфликта интересов.

Например:

- запрет на получение подарков;
- запрет на нахождение в непосредственной подчиненности/подконтрольности близких родственников/свойственников;
- ограничения на владение ценными бумагами.

2) Оценивать на предмет возможного конфликта интересов любые изменения трудовых обязанностей.

Работнику рекомендуется, насколько это возможно, отслеживать не попадают ли в сферу его полномочий он сам или связанные с ним лица.

Выявление конфликта интересов

Согласно законодательству, работник обязан уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Каким образом осуществляется уведомление?

Порядок уведомления работодателя работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов утвержден Приказом Роспотребнадзора от 19 мая 2015 г. №441.

Работник обязан сообщать о каждой возможности получения им и (или) связанными с ним лицами определенной выгоды, которая может повлиять на надлежащее исполнение им обязанностей.

Уведомление всегда подается в письменном виде.

Нужно ли подавать уведомление, если работник уверен, что возможность получения выгоды никак не повлияет на исполнение им трудовых обязанностей?

Например, возможная выгода настолько незначительна, что не может образовать реальной личной заинтересованности.

Уведомление должно быть подано в любом случае.

Что делать, если работник не может предложить меры по урегулированию конфликта интересов?

Главное, своевременно подать уведомление о возникшем конфликте интересов (возможности его возникновения). Меры по его урегулированию (предотвращению) будут предложены работодателем.

Что делать, если работник не уверен, является ли возникшая ситуация ситуацией конфликта интересов?

В любом случае рекомендуется подать соответствующее уведомление. Если конфликт интересов отсутствует, то соответствующее решение будет принято по результатам рассмотрения уведомления.

Урегулирование конфликта интересов

Меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов должны приниматься как работником, так и работодателем.

Законодательством о противодействии коррупции предусмотрено лишь несколько возможных мер предотвращения или урегулирования конфликта интересов:

- изменение должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов;
- отстранение работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- отвод или самоотвод работника.

Работодатель может устанавливать и иные меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов, такие как:

- дополнительный контроль принятия решений (совершения действий) в отношении лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- ограничение доступа работника к закрытой информации.

Меры ответственности

Само по себе нахождение работника в ситуации конфликта интересов правонарушением не является. За конфликт интересов не наказывают, его регулируют или предотвращают.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Таким образом, за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов работодатель может применить самую серьезную меру дисциплинарной ответственности – увольнение в связи с утратой доверия.

Меры дисциплинарной ответственности также могут быть применены к работнику за неуведомление о личной заинтересованности.

Обратите внимание! Неурегулированный конфликт интересов может перерасти в уголовное преступление – злоупотребление полномочиями или злоупотребление должностными полномочиями. В этом случае к работнику будут применены меры уголовной ответственности.