



Министерство труда, занятости
и социального развития Архангельской области
Государственное бюджетное комплексное учреждение
Архангельской области общего типа
«Каргопольский центр социальной помощи семье и детям»

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

Почему это важно?

- Законодательство о конфликте интересов направлено на регулирование ситуаций, 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).
- В такой ситуации существует вероятность, что работник поддастся соблазну, не сможет действовать объективно и беспристрастно и предпочтет личные интересы интересам своей организации, общества и государства.
- Если регулирующие органы 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 предупредить коррупцию, ему и придается столь большое значение

Понятие конфликта интересов

В соответствии со статьей 10 Федерального закона «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: 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**

Особенности определения: прямая и косвенная заинтересованность

Конфликт интересов, связанный с косвенной личной заинтересованностью

1. Работник обладает полномочиями по совершению действия в отношении физического или юридического лица.
2. 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
- проходил или проходит обучение

Типовые сферы возникновения конфликта интересов

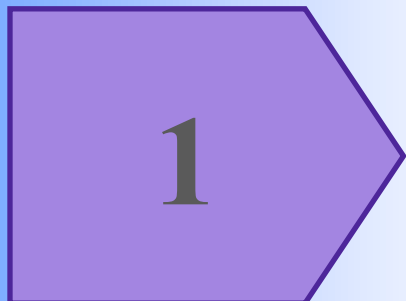
На практике в каждой организации может возникнуть множество различных ситуаций конфликта интересов. Большое значение здесь имеет специфика деятельности той или иной организации, выполняемые ею функции.

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

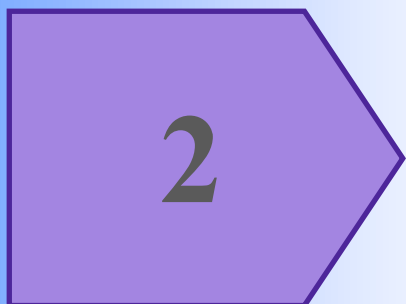
- принятие кадровых решений;
- осуществление закупок;
- управление имуществом;
- контрольно-оценочная деятельность;
- контрольно-надзорная деятельность;
- использование информации ограниченного доступа.

Регулирование конфликта интересов

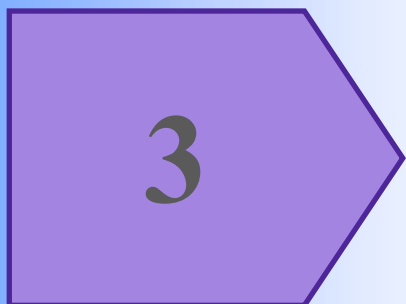
Регулирование конфликта интересов включает три основных элемента:



Предотвращение
Система ограничений, запретов и иных мер, не позволяющих оказаться в ситуации конфликта интересов.



Выявление
Система мер, позволяющих своевременно получать и анализировать информацию о личных интересах.



Урегулирование
Ограничение участия в принятии решений (совершении действий), затрагивающих личные интересы.

Предотвращение конфликта интересов

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

Что может делать работник для предотвращения возможных конфликтов 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 закону работник обязан уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Каким образом осуществляется уведомление?

Конкретный порядок уведомления устанавливается работодателем, т.е. определяется локальным актом органа/организации.

Обычно от работника требуется 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.

В некоторых организациях на отдельных работников распространяется обязанность представлять декларацию интересов на ежегодной основе.

Выявление конфликта интересов

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

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

Уведомление должно быть подано в любом случае.

Что делать, если я не могу предложить мер 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 я 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.

В законе прямо 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:

- 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.

Вместе с тем 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.