



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ В ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
ДЕПАРТАМЕНТУ ПО КАЗАЧЕСТВУ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.
ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО - ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ.**

Департамент по делам казачества и
кадетских учебных заведений
Ростовской области

Вступление. Почему это важно?

Законодательство о конфликте интересов направлено на урегулирование 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 (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 урегулирование конфликта интересов позволяет предупреждать коррупцию, ему и придаётся столь большое значение.

ПРАВОВАЯ И МЕТОДИЧЕСКАЯ ОСНОВА

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции» (статьи 10 и 11);

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ТК РФ) (статья 349.2);

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования;

Обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов;

Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

(<https://depkazak.donland.ru/activity/2243/>,
<https://gossuzhba.gov.ru/anticorruption/metod>,
<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption>)

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 работники (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, предоставления кредита с заниженной процентной ставкой иного имущества услуг имущественного характера и результатов выполненных работ например, бесплатные туристические путёвки, ремонт квартиры, строительство дачи, предоставление в пользование автомобиля каких либо выгод (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 так же братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей;
- гражданами или организациями, с которыми работники (или) его близкие родственники (свойственники) связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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 или 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 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.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Урегулирование конфликта интересов включает в себя три 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!

Конфликт интересов является исключительно умышленным деянием даже в случае, когда работник бездействует, так как должностное лицо осознает, что своими действиями (бездействием) использует свое должностное положение (полномочия) для определенных целей и при этом исполняет свои должностные обязанности ненадлежащим образом.

За непринятие работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работодатель может применить самую серьезную меру дисциплинарной ответственности – **увольнение в связи с утратой доверия.**

Меры дисциплинарной ответственности так же 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.