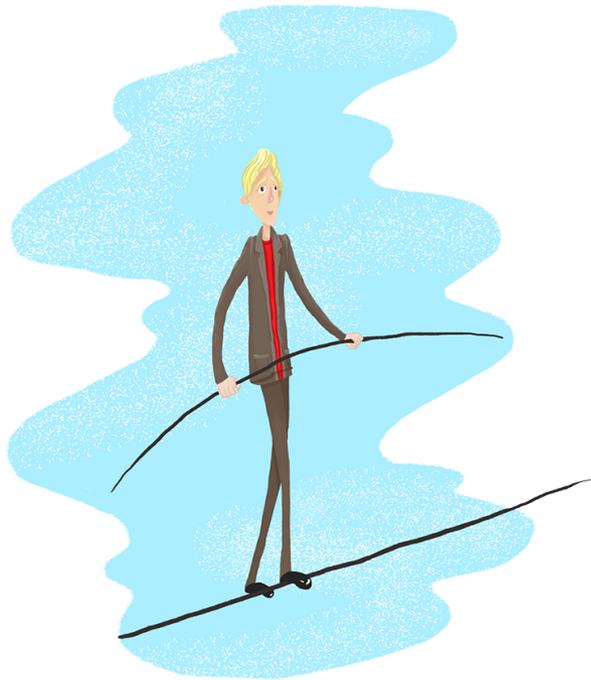


ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ, ВЫЯВЛЕНИЕ
И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ



Конфликт интересов

это ситуация, когда у работника есть реальная возможность получить какую-то выгоду для себя или связанных с ним лиц за счет недолжного исполнения своих трудовых обязанностей, но при этом работник еще не сделал шагов, необходимых для получения этой выгоды.

Почему важно регулировать?

Конфликт интересов - это не коррупция!



В ситуации конфликта интересов работник еще не сделал окончательного выбора. Он может склониться как в сторону личного интереса, так и в сторону должного исполнения обязанностей.

Вместе с тем, коррупции всегда предшествует ситуация выбора между долгом и личным интересом.

Поэтому своевременное выявление таких ситуаций и принятие адекватных мер по минимизации этического выбора работника становится важным **средством предупреждения коррупционных правонарушений**

Нахождение работника в ситуации конфликта интересов само по себе не является основанием для его наказания

Регулирование конфликта интересов рекомендуется выстраивать от более мягких мер к более жестким

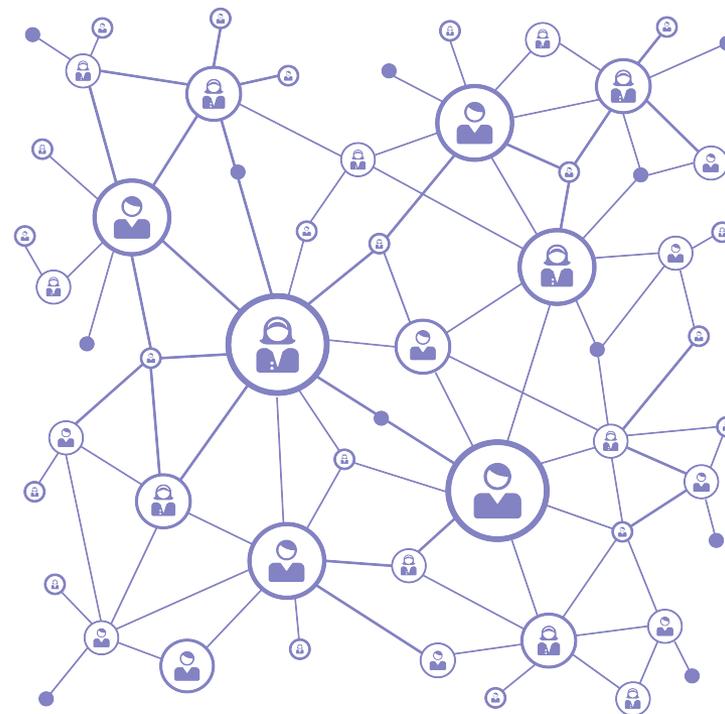
**ПРИНЦИПЫ
РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Даже в ситуации конфликта интересов не все личные интересы работника несут настолько серьезную угрозу организации и обществу, что требуют полного отказа от личного интереса или увольнения работника

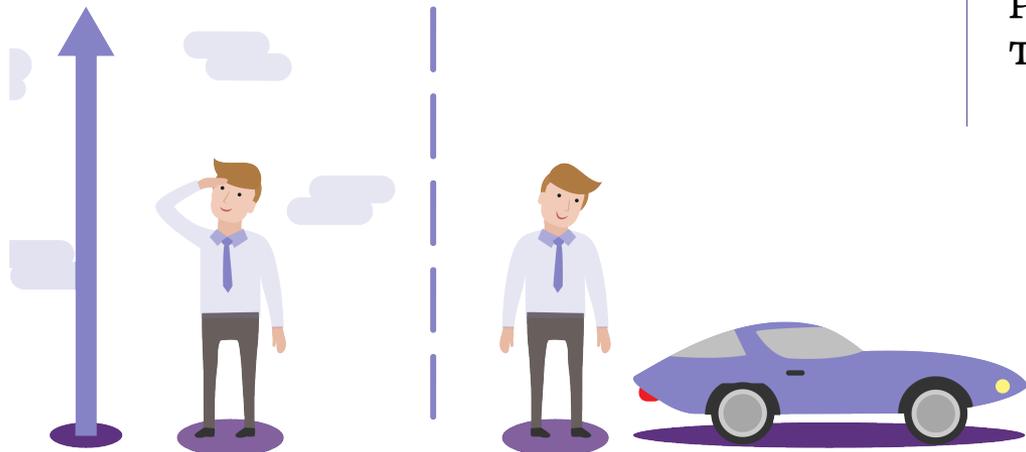
Основные запреты и ограничения неразрывно связаны с регулированием конфликта интересов и (в основном) направлены на его предотвращение

Важные детали - круг связей

Круг связанных с работником лиц, в интересах которых он может пойти на недолжное исполнение своих обязанностей может быть очень широк: сам работник, его близкие и дальние родственники, друзья, коллеги по работе, в том числе бывшие и будущие и т.д.



Важные детали - вероятная выгода



Вероятная выгода, которая может побудить работника совершить коррупционное правонарушение, может быть различной: как имущественной, так и неимущественной.

Прямая и косвенная заинтересованность

Конфликт интересов, связанный с прямой личной заинтересованностью

Работник обладает полномочиями по совершению действия, непосредственно приводящего к получению выгоды им самим и (или) связанными с ним лицами.



Основные сферы возникновения конфликта интересов

Работник участвует
в принятии решения

- о приеме на работу
- затрагивающего карьерный рост или размер оплаты труда
- о применении дисциплинарного взыскания

в отношении:

- родственника
- иного связанного с ним лица

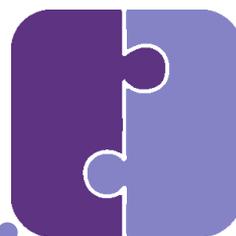
Прямая и косвенная заинтересованность

Конфликт интересов, связанный с косвенной личной заинтересованностью

Одновременно присутствуют 2 признака:



1. Работник обладает полномочиями по совершению действия, которое приводит или может привести к получению физическим или юридическим лицом какой-либо выгоды



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

Основные сферы возникновения конфликта интересов

Работник участвует в принятии решения (совершении действия), влияющего на получение выгоды организацией,

в которой

- работник
- его родственник
- иное связанное с ним лицо

- получал или получает вознаграждение
- получал подарки
- владеет приносящими доход ценными бумагами
- является учредителем
- трудится или трудился на безвозмездной основе
- проходил или проходит обучение

НЕОБХОДИМЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Для эффективного регулирования конфликта интересов рекомендуется предпринять следующие шаги:



Предотвращение

Внедрить эффективную систему ограничений и запретов, которые не позволяют работнику ввергать себя в ситуацию конфликта интересов.



Выявление

Внедрить меры, позволяющие своевременно получать и анализировать информацию о личных интересах работников.



Урегулирование

Ограничить участие работников в принятии решений (совершении действий), затрагивающих их личные интересы.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ



Во многих случаях попадание работника в ситуацию конфликта интересов можно предотвратить, если грамотно выстроить систему запретов и ограничений и если сам работник будет внимательно относиться к **ситуациям потенциального конфликта интересов.**



Под потенциальным конфликтом интересов понимается ситуация, при которой совершение работником или связанными с ним лицами, или работодателем, или организациями, с которыми работник взаимодействует, **конкретных шагов в краткосрочной перспективе** приведет к реальному конфликту интересов.

ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ: ДЕКЛАРИРОВАНИЕ



Наиболее известным инструментом выявления конфликта интересов является декларирование, т.е. письменное уведомление уполномоченных должностных лиц о наличии у работника конфликта интересов или личной заинтересованности.



Декларирование интересов по изначальной цели, содержанию и процедуре существенно отличается от представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.



Декларирование может быть регулярным и ситуативным. Декларироваться может наличие конфликта интересов или наличие личной заинтересованности. Декларирование может осуществляться по установленной форме или в свободной форме.



Считается, что для стран, не обладающих значительным опытом в сфере регулирования конфликта интересов наиболее подходящим вариантом является сочетание ситуативного и регулярного декларирования. При этом декларироваться должны личные интересы, а декларирование должно осуществляться по установленной подробной форме.



Декларирование интересов обычно закрепляется в качестве обязанности работника. За ее неисполнение применяются меры ответственности.

ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ: ИНЫЕ СПОСОБЫ



Сопоставление сведений, предоставляемых о себе работником, и информации, содержащейся в государственных и иных базах данных.



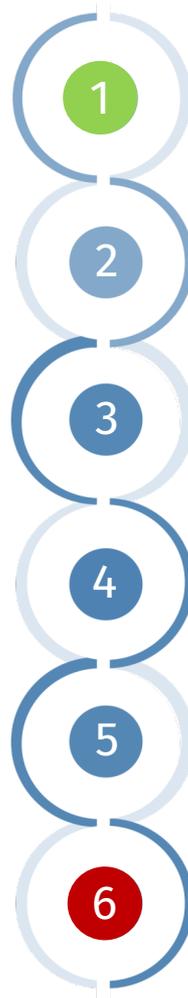
Сообщения о возможных коррупционных правонарушениях.

Урегулирование конфликта интересов: возможные способы

2. Усиление надзора за действиями, затрагивающими определенных лиц

4. Создание дополнительных препятствий для реализации работником личного интереса

6. Увольнение работника



1. Сохранение несущественного интереса

3. Отстранение от действий, затрагивающих определенных лиц

5. Избавление от выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ВВ! Важнейшее изменение:

Федеральный закон от 05.10.2015 № 285-ФЗ

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части установления обязанности лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц сообщать о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов»

Указ Президента РФ от 22.12.2015 № 650

«О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации»

Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821

«О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»

Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088

«Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования»

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ:

Стало

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)

Было

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственной корпорации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами государственной корпорации, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации государственной корпорации

ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ:

Стало

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, 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 лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Было

Под личной заинтересованностью работника государственной корпорации, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником государственной корпорации в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

УВЕДОМЛЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ



**Ст. 11 ФЗ
«О противодействии
коррупции»:**

+

**Ст. 11.1 ФЗ
«О противодействии
коррупции»:**

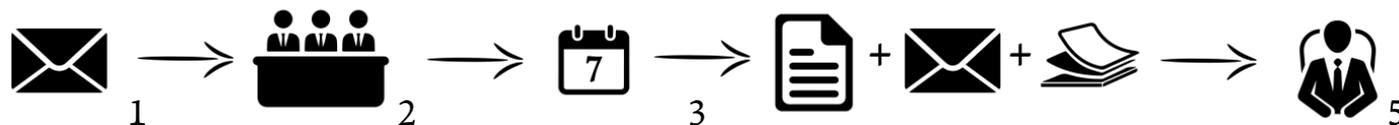
1. Лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, обязано принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

2. Лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, обязано уведомить в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Работники, замещающие должности в государственных корпорациях, обязаны сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в порядке, определяемом нормативными актами государственных корпораций

РОЛЬ КОМИССИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

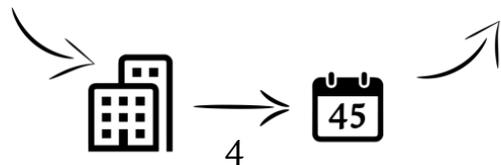
1. В соответствии с порядком установленным в организации руководитель может передать уведомление на рассмотрение в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.



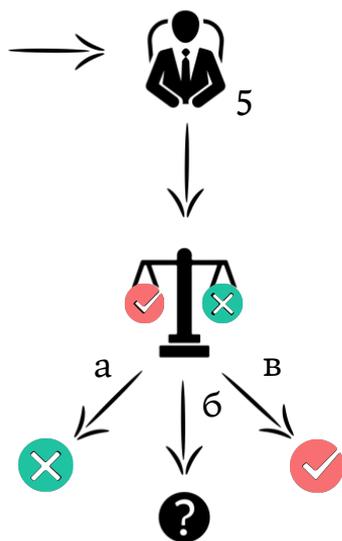
2. В этом случае Уведомление рассматривается подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений, которое осуществляет подготовку мотивированного заключения по результатам рассмотрения уведомления.

3. Уведомление, мотивированное заключение по результатам его рассмотрения и другие материалы в течение семи рабочих дней со дня поступления уведомления представляются председателю комиссии.

4. В случае если при рассмотрении уведомления направлялись запросы в государственные органы и организации, документы представляются в течение 45 дней со дня поступления уведомления. Указанный срок может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

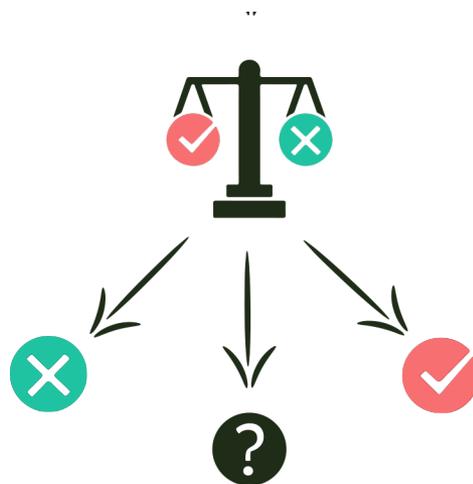


5. По результатам рассмотрения уведомления комиссия может принять одно из следующих решений:



Решения по результатам комиссии

а) признать, что при исполнении работником трудовых обязанностей конфликт интересов отсутствует



в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует руководителю государственной корпорации применить к работнику конкретную меру ответственности

б) признать, что при исполнении работником трудовых обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику и (или) руководителю государственной корпорации принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения

МЕРЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ



Ст. 11 ФЗ «О противодействии коррупции»:

3. Представитель нанимателя (работодатель), если ему стало известно о возникновении у лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в

- **изменении должностного или служебного положения** лица, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до
- его **отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей** в установленном порядке,
- и (или) **в отказе его от выгоды**, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Трудовой кодекс РФ



ст. 192:

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

П. 7.1 ч. 1 ст. 81:

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.