

База типовых ситуаций, содержащих факты наличия личной заинтересованности, ситуаций конфликта интересов, применимых для целей закупок и имеющих признаки злоупотреблений в сфере закупок товаров, работ, услуг

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) 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).

Следует также учитывать, что личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, его родственников. В связи с чем в настоящем обзоре для определения круга лиц, с выгодой которых может быть связана личная заинтересованность, используется термин «родственники и/или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника».

Под указанные определения конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе исполнения обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов, 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:

- выполнение работы в отношении родственников и/или организаций, с которыми связана личная заинтересованность;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- взаимодействие с бывшим работодателем;
- явное нарушение установленных запретов (например, использование информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

В основе организации работы по урегулированию конфликта интересов лежит обеспечение исполнения обязанностей, предусмотренных статьей 11 Федерального закона № 273-ФЗ.

Лицо, указанное в части 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ, обязано уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (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.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении обязанностей работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликтов интересов.

Представителю нанимателя необходимо активнее привлекать соответствующие комиссии для выработки мер по предотвращению конфликта интересов. В частности, в тех ситуациях, когда требуется осуществить оценку действий работника, установить наличие или отсутствие получаемой им выгоды, а также осуществить профилактическое воздействие.

Мониторинг практики рассмотрения случаев конфликта интересов показал, что наиболее часто рассматриваемыми случаями конфликта интересов являются: совершение действий, принятие решений в отношении родственников, друзей, деловых партнеров работника; выполнение последним иной оплачиваемой работы, замещение должности в коммерческих и некоммерческих организациях после увольнения, если взаимодействие с данными организациями входило в обязанности работника.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

1. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

1.1. Описание ситуации

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц и/или организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Положения антикоррупционного законодательства и Гражданского кодекса Российской Федерации содержат запрет на дарение подарков лицам,

замещающим государственные и муниципальные должности, государственным и муниципальным служащим, работникам отдельных организаций, а также на получение ими подарков в связи выполнением трудовых (служебных) обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации организации, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и/или организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением, рекомендуется:

указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов; предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий

Установлен запрет работникам получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, организация или ее представители могут попытаться подарить работнику подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит работника в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности работника и, тем самым, могут нанести ущерб репутации государственного органа.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками работника. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками работников. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника организации.

1.2. Описание ситуации

Работник осуществляет взаимодействие с физическими лицами и/или организациями, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить работника от исполнения обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

1.3. Описание ситуации

Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении работнику подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

2. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

2.1. Описание ситуации

Трудовая деятельность работника (исполнение должностных обязанностей) связана с организацией, перед которой сам работник и/или его родственники имеют имущественные обязательства.

Меры предотвращения и урегулирования

В этом случае работнику и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, работнику следует уведомить

представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют имущественные обязательства.

2.2. Описание ситуации

Трудовая деятельность работника (исполнение должностных обязанностей) связана с организацией, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

2.3. Описание ситуации

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, с которыми связано выполнение работником трудовой деятельности.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с работником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

3. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем

3.1. Описание ситуации

Трудовая деятельность работника (исполнение должностных обязанностей) связана с организацией, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику в случае поручения выполнения им трудовых обязанностей в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения работника с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Комментарий

Работник, поступивший на работу из организации частного сектора, может сохранить дружеские отношения со своими бывшими коллегами и симпатию к этой организации в целом. Возможна и обратная ситуация, при которой работник по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению работником его должностных обязанностей.

При этом необходимо отметить, что наличие симпатии или антипатии к бывшему работодателю в соответствии с действующим законодательством не может считаться личной заинтересованностью, т.к. не влечет возможности получения доходов для работника, членов его семьи или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

4. Ситуации, связанные с явным нарушением работником установленных запретов

4.1 Описание ситуации-

Работник использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с работой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением обязанностей. Указанный запрет распространяется в том числе и на использование неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

В связи с этим работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения порученной работы, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения работы и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется представителю нанимателя или непосредственному начальнику для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.