

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУСО «ГАСО»

А.А. Константинова

«22» _____ 2023 г.

ПАМЯТКА

типовые ситуации конфликта интересов, правоприменительная практика в сфере конфликта интересов, выявление и порядок урегулирования конфликта интересов

Понятие «конфликт интересов» закреплено в ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

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

Таким образом, в ситуациях, когда лица состоят, например, в иных близких отношениях, между ними может присутствовать конфликт интересов, даже если ими не нарушается запрет, связанный с непосредственной подчинённостью и подконтрольностью.

Другими словами, конфликт интересов в организации – это конфликт между общественно-правовыми обязанностями и частными интересами работника, при котором его частные интересы, вытекающие из положения работника как частного лица, способны неправомерным образом повлиять на выполнение им должностных обязанностей, функций, полномочий.

Необходимо понимать, что конфликт интересов и коррупция – это не одно и то же. Например, работник, участвующий в процессе принятия решения, в котором у него есть личная заинтересованность, может действовать справедливо и в рамках закона, что не подразумевает проявления коррупционных правонарушений с его стороны. Однако также верно, что в большинстве случаев коррупция возникает, когда предшествовавший личный интерес оказывал ненадлежащее влияние на результат работы работника.

ПРИМЕРЫ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Нахождение родственников и иных близких лиц в служебной зависимости от должностного лица, неправомерное назначение их на должности, выплата им вознаграждений, принятие иных необоснованных решений кадрового характера.

Пример: руководителем не были приняты меры по предотвращению возможного конфликта интересов при осуществлении ее супругом должностных обязанностей (в порядке совмещения должностей) по должности, находящейся в подчинении руководителя. Характер служебного взаимодействия между данными должностями предполагает возможность для лица, занимающего вышестоящую должность, влиять на принятие решений в отношении

лица, исполняющего обязанности по нижестоящей должности, без наличия на то объективных и надлежащих оснований. Установлено, что супругу руководителя выплачена премия по результатам работы за успешное и образцовое выполнение трудовых обязанностей в значительном размере, тогда как другим работникам премиальные выплаты за данный период начислялись в незначительных размерах или не начислялись вовсе. Доводы руководителя, что доплата за исполнение дополнительной работы супругом в порядке совмещения должностей установлена до принятия ее на работу, судом во внимание не приняты. Суд признал правомерным увольнение руководителя в связи с утратой доверия по причине не уведомления представителя нанимателя (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.

Заключение государственных или муниципальных контрактов на выполнение работ или оказание услуг с исполнителями, являющимися родственниками или иными близкими лицами работника.

Пример: работник, член комиссии по проведению аукциона на право заключения договора не уведомил в письменной форме представителя нанимателя (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и не принял меры по предотвращению подобного конфликта, при этом в аукционе принимала участие его супруга. По результатам аукциона победителем был признан другой участник. Работник посчитал, что его участие не могло повлиять на результаты аукциона, и обратился в суд с иском о признании незаконным увольнения с должности руководителя, а также об изменении основания увольнения. Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения определением суда апелляционной инстанции, муниципальному служащему отказано в удовлетворении иска.

Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Пример: работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность данного работника, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник организации осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции оказания услуг. Работник отстранен от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок. При этом работнику предложено вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость.

Анализ типичных ситуаций возникновения конфликта интересов показывает, что во всех случаях конфликт интересов обусловлен определенными действиями (бездействием) работников в отношении аффилированных к ним лиц как физических, так и юридических. В основном выявленные факты связаны с возможностью оказания преференций себе и близким родственникам.

СТРУКТУРА «КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ»

А. Должностное лицо

Должностное лицо – это субъект конфликта интересов.

В. Должностные обязанности

Должностное лицо обладает определенными служебными (должностными) обязанностями (полномочиями), которые, в свою очередь, становятся объектом конфликта. Служебные (должностные) обязанности (полномочия) должны быть исполнены объективно и беспристрастно, исходя из публичного интереса, однако в ситуации конфликта интересов становятся средством достижения цели – удовлетворения частного интереса.

В равной степени конфликт интересов применим как к действию, так и бездействию, главное, что в ситуации конфликта интересов служебные (должностные) обязанности (полномочия) были направлены на удовлетворение личной заинтересованности или гипотетически могли ее удовлетворить.

Вероятность возникновения конфликта интересов выше при следующих условиях:

- более низкой степени регламентации процедуры исполнения должностных обязанностей: когда лицо имеет возможность принимать решение на свое усмотрение, исходя из своих убеждений и аргументаций;
- более широком круге должностных обязанностей: чем шире круг обязанностей, тем больше сфер следует анализировать на возможность возникновения конфликта интересов;
- более высоком должностном положении лица: конфликт интересов может возникнуть не только в рамках своих полномочий, но и в связи с возможностью влиять на исполнение служебных (должностных) обязанностей подчиненными лицами;
- выполнении служебных (должностных) обязанностей, связанных с осуществлением коррупционно-опасных функций государственного органа либо органа местного самоуправления, соответственно замещении должности, включенной в перечень должностей с «коррупционными рисками».

С. Личная заинтересованность

Конфликт интересов возникает или может возникнуть **только** при наличии личной заинтересованности должностного лица, выраженной в виде **возможности получения какой-либо выгоды** (преимущества) в виде денег, услуги, имущества, преференции, покровительства и т.п. (список не является закрытым) для самого должностного лица, либо для лиц, ему аффилированных.

К аффилированным лицам Федеральный закон № 273-ФЗ относит:

- лиц, состоящих с должностным лицом в близком родстве или свойстве: родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей (далее – родственники),
- граждан или организации, с которыми должностное лицо или его родственники состоят в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Близкие отношения – отношения, позволяющие полагать о наличии заинтересованности и зависимости между участниками. К критериям иных близких отношений можно отнести:

- наличие общих детей,
- ведение общего хозяйства,
- проживание на одной жилплощади,
- участие в крупных расходах третьих лиц и другое.

Личная заинтересованность необязательно противоречит закону либо публичному интересу, но она влияет на объективное и беспристрастное исполнение служебных (должностных) обязанностей.

Личная заинтересованность различается *прямая* либо *косвенная*. Соответственно, *прямая заинтересованность* – это возможность извлечь выгоду напрямую из выполнения служебных (должностных) обязанностей. Например, при принятии решения о назначении социальных гарантий родственникам, выдачи лицензии юридическим лицам, собственником, либо руководителем которых является родственник, трудоустройство родственника в подведомственное государственному органу учреждение, оказание на основании гражданско-правового договора услуг, заказчиком которых является орган, в котором лицо замещает должность.

Косвенная заинтересованность – это не очевидная, а опосредованная возможность извлечь выгоду, например, через оказание в рамках своих служебных (должностных) обязанностей преимуществ одному лицу с последующим получением выгоды от данного лица. На практике примеры опосредованной заинтересованности встречается чаще. Так должностное лицо в рамках осуществляемого надзора оказывало покровительство определенной организации, которая арендовала у его супруги коммерческую недвижимость по завышенной цене. В другом случае, должностное лицо участвовало в принятии решения о выделении субсидии организации на проведение выставочных мероприятий, указанная организация, в свою очередь, на основании гражданско-правовых договоров пользовалась услугами фирмы, принадлежащей родственнику должностного лица.

Ситуацию конфликта можно изобразить следующим образом:

Ситуация конфликта интереса возможна только при наличии всех элементов. Если не имеется достаточных оснований полагать, что при исполнении тех или иных обязанностей служащий мог получить выгоду для себя либо для аффилированных ему лиц, конфликт интересов не констатируется. Если выгоду получает лицо, не отнесенное к аффилированным, конфликт интересов не констатируется.

Между тем следует иметь в виду, что независимо от того, аффилированным или нет является третье лицо, находящееся в поле личной заинтересованности служащего, если при рассмотрении ситуации устанавливаются признаки административного проступка или уголовного преступления, информация подлежит направлению в правоохранительные органы.

Конфликты интересов можно разделить на следующие виды:

– **реальные:** имеющийся факт влияния конфликта интересов приводит к ненадлежащему исполнению служащим должностных обязанностей. Пример: принятие решения Комиссией о предоставлении субсидии некоммерческой организации, сотрудник которой является родственником члена Комиссии;

– **мнимые:** ситуации, при которых существующий личный интерес служащего может быть рассмотрен другими лицами в целях оказания влияния на функции служащего, даже если фактически такое ненадлежащее влияние отсутствует или его не может быть вовсе. Иначе говоря, ситуация, при которой законные действия служащего могут привести к подозрению в наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового. Пример: подписание работником акта выполненных работ по государственному контракту с коммерческой организацией без проведения реальной приемки результатов выполненных работ по халатности, из иных соображений;

– **потенциальные:** ситуация, при которой у служащего есть личные интересы, которые когда-нибудь в будущем могут привести к конфликту интересов. Пример: родственники проходят службу в одном органе власти в разных отделах, однако, в случае продвижения одного из родственников по службе может возникнуть соподчиненность, влекущая конфликт

интересов.

В качестве примера мнимого конфликта интересов можно привести следующую ситуацию. В помещении органа постоянно присутствовал представитель страховой компании с целью заключения договоров обязательного медицинского страхования. Допуск третьих лиц в целях оказания коммерческих услуг в помещении органа дает основания полагать, что руководитель органа имеет личную заинтересованность в таком взаимодействии. Однако в рамках проверки не удалось установить признаки аффилированности между руководителем органа и страховой компанией, в связи с чем конфликт интересов не констатировался, руководитель была привлечена к ответственности за несоблюдение этики служебного поведения.

ВЫЯВЛЕНИЕ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Расширенный перечень аффилированных работнику лиц:

родственники работника (лица, состоящие с должностным лицом в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей);

лица, с которыми работник и (или) его родственники, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

организации, в которых работник осуществляет или осуществлял иную оплачиваемую работу;

организации, в которых работник осуществлял трудовую деятельность до поступления на действующую работу;

организации, в которых осуществляют трудовую деятельность родственники работника, а также граждане, с которыми работник и (или) его родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

лица и организации, от которых работник и (или) его родственники получали или получают иные доходы (арендная плата, плата по договорам купли-продажи, оказание услуг, выполнение работ и другое);

организации, ценными бумагами (долями, паями, и т.п.) которых владеет работник или его родственники, либо связанные с работником и (или) его родственниками иными корпоративными отношениями;

лица, перед которыми работник и (или) его родственники имеют финансовые обязательства, а также лица, имеющие перед работником и (или) его родственниками финансовые обязательства;

лица, с которыми работник либо его родственники ведут судебные разбирательства;

лица, предоставившие работнику в пользование имущество на возмездной или безвозмездной основе;

лица, осуществившие дарение имущества в виде недвижимости, транспортных средств, ценных бумаг (в натуре, либо в денежном эквиваленте) в адрес работника и (или) его родственников, а также лица, получившие от работника аналогичные подарки;

лица, проживающие совместно с работником и (или) его родственниками и др.

ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКА ПРИ ВЫЯВЛЕНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 2015 года № 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» в Федеральной службе государственной статистики (Росстате) Приказ от 21.04.2016N 206 «Об утверждении Порядка уведомления представителя нанимателя (работодателя) федеральными государственными гражданскими служащими Федеральной службы государственной статистики и работниками, замещающими отдельные должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой государственной статистики, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов», в соответствии с которым работник **обязан сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей**, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Сообщение оформляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Указанное уведомление может быть рассмотрено директором самостоятельно либо передано на рассмотрение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Непринятие служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Директор, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае непринятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему работник.

МЕРЫ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Меры по урегулированию и предотвращению конфликта интересов перечислены в статье 11 Федерального закона № 273-ФЗ.:

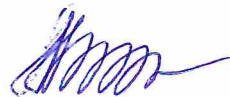
изменение должностного или служебного положения лиц, являющихся стороной конфликта интересов, вплоть до отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей (осуществления полномочий) в установленном порядке;

отказ лица, являющегося стороной конфликта интересов, от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

передача ценных бумаг (доли участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), принадлежащих лицу, являющемуся стороной конфликта интересов, в доверительное управление, если владение ими приводит или может привести к конфликту интересов;

отвод (самоотвод) лица, являющегося стороной конфликта интересов.

Заведующий отделом
организационно – аналитической работы



Полякова А.Н.

«СОГЛАСОВАНО»
Заместитель директора по основной деятельности



Пирогова Е.В.