



**Организация антикоррупционной
деятельности.**

**Выявление и урегулирование конфликта
интересов.**

**Особенности нормативно-правового
регулирования.**

Управление по реализации единой государственной
политики в области противодействия коррупции,
профилактики коррупционных и иных правонарушений
администрации Губернатора Ульяновской области



Основные понятия

Коррупция – злоупотребление должностным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное **незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды** в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний, от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (**профилактика коррупции**);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (**борьба с коррупцией**);
- в) по **минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.**



Правовая основа

Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции» - основополагающий нормативный правовой акт
в сфере борьбы с коррупцией;
Трудовой кодекс РФ (статья 349.2).

Статья 13.3. Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции.

1. Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

2. Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) **предотвращение и урегулирование конфликта интересов;**
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.



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.



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** (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 урегулирование конфликта интересов позволяет предупреждать коррупцию, ему и придаётся столь большое значение.



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 (преимуществ) (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 также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей;

гражданами или организациями, с которыми работник и (или) его близкие родственники (свойственники) связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.



Круг связанных лиц: иные близкие лица

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



Особенности определения: прямая или косвенная заинтересованность

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
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.**



Конфликт интересов при управлении кадрами

Конфликт интересов возникает, если работник обладает полномочиями по подготовке или принятию решений в отношении кого-либо из рассмотренного ранее широкого круга связанных с ним лиц.

НАПРИМЕР:

- Работник участвует в принятии решения о приеме на работу в организацию своего родственника или друга, или, например, сына руководителя образовательного учреждения, в котором обучаются дети работника;
- Работник принимает решения об определении размера оплаты труда, в том числе распределении премий в отношении себя самого или в отношении его родственников, работающих в организации;
- Работник участвует в оценке исполнения трудовых обязанностей его родственниками или иными, связанными с ним лицами, работающими в организации;
- Работник участвует в принятии решения о повышении / понижении в должности его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в организации;
- Работник участвует в принятии решения о назначении проверки (или проводит проверку) или применении взыскания в отношении его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в организации.



Конфликт интересов, связанный с использованием информации ограниченного доступа

Конфликт интересов возникает, если работник в связи с осуществлением трудовых обязанностей имеет доступ к информации, недоступной общественности, обязан хранить ее в тайне, но использование этой информации может принести выгоду работнику или связанным с ним лицам.

НАПРИМЕР:

- Работник принимает участие в разработке контрольных измерительных материалов (теста) экзамена, который в этом году должен сдать его ребенок.
- Работник участвует в научно-исследовательских разработках, результаты которых представляют большой интерес для ряда коммерческих компаний. Родственник работника получает доход от одной из этих компаний.
- **Работник имеет доступ к государственной информационной системе, сведения из которой представляют коммерческий интерес для сторонней организации, руководителем которой является родственник работника.**



Предлагаемый алгоритм действий по организации антикоррупционной работы в государственных учреждениях

Примеры общих обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и(или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений и о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

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.

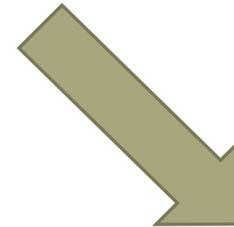
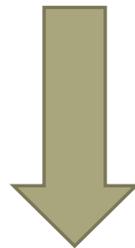
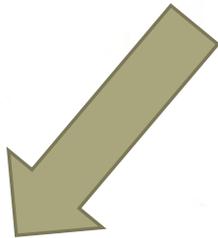
- *Что делать, если я не уверен, является ли возникшая ситуация ситуацией конфликта интересов?*

В любом случае рекомендуется подать соответствующее уведомление. Если конфликт интересов отсутствует, то соответствующее решение будет принято по результатам рассмотрения уведомления.



Урегулирование конфликта интересов

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.



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 служащий (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 неприятие 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 не уведомление 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.



**Постановление Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 № 29
«Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового
или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг)
с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной
службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами
Российской Федерации»**

Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной (муниципальной) службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.



Работодатель должен обратить внимание!

Выяснить у бывшего государственного (муниципального) служащего, включена ли замещаемая (замещаемые) ранее им должность (должности) на дату заключения трудового (гражданско-правового) договора в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, поскольку данный факт является **основным критерием** для сообщения представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы о приеме на работу вышеуказанного лица.

Определить, прошел ли **двухлетний период** после увольнения со службы.

Предусмотренная частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ обязанность возникает у работодателя при заключении с бывшим государственным (муниципальным) служащим **трудового** договора **вне зависимости** от размера предусмотренной им заработной платы.

При заключении **гражданско-правового договора** работодатель обязан направить соответствующее сообщение, если стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) по такому договору (договорам) **превышает сто тысяч рублей в месяц** либо если указанный договор (договоры) заключен на срок менее месяца, но стоимость выполняемых работ (оказываемых услуг) также превышает сто тысяч рублей.



Работодатель должен обратить внимание!

Учитывая возможность наступления ответственности за неисполнение работодателем обязанности в установленный срок направить такое сообщение, работодателю необходимо **иметь подтверждение** о направлении указанного сообщения по почте заказным письмом с уведомлением либо о доставке его непосредственно в государственный (муниципальный) орган с распиской о получении.

Заключение **трудового договора о работе по внешнему совместительству** также влечет за собой необходимость направления работодателем соответствующего уведомления представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы.

Ответственность за неисполнение работодателем обязанности при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином - бывшим государственным (муниципальным) служащим в десятидневный срок сообщить о заключении такого договора его бывшему представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы предусмотрена **статьей 19.29 КоАП РФ** «Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего»:

- на граждан в размере от 2000 до 4000 рублей;
- на должностных лиц – от 20000 до 50000 рублей;
- на юридических лиц – от 100000 до 500000 рублей.



Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения

В соответствии со **статьей 192 Трудового кодекса РФ** 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.



Сроки исчисления наложения антикоррупционных взысканий

По общему правилу, закрепленному в части 4 статьи 193 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание не может быть применено к работнику позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее 2 лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено **позднее 3 лет со дня совершения проступка**. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.