

Российская Федерация
министерство социально-демографической и семейной политики
Самарской области

**государственное казенное учреждение Самарской области
«Областной центр содействия семейному устройству детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей «Надежда»
(ГКУ СО «ОЦ ССУ ДОПР «Надежда»)**

ПАМЯТКА

**по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в
ГКУ СО «ОЦ ССУ ДОПР «Надежда»**

**Самара
2023**

Почему важно урегулировать конфликт интересов?

Ситуация, 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), то существует вероятность, что работник поддастся соблазну, не сможет действовать объективно и беспристрастно и предпочтет личные интересы интересам своего учреждения, общества и государства.

Если руководитель учреждения своевременно узнает о конфликте интересов, то у него 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 регулирование конфликта интересов позволяет предупредить коррупцию, ему и придается столь большое значение.

Правовая и методическая основа

- Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (статья 13.3);
- Федеральный закон от 21.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;
- Федеральный закон от 16.04.2001 № 44-ФЗ «О государственном банке данных о детях, оставшихся без попечения родителей»;
- Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;
- Обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

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.

Особенности определения: возможная выгода

Какая выгода может побудить работника недолжным образом исполнять свои обязанности?

Согласно закону, личная заинтересованность может заключаться в возможности получения:

- денег;
- иного имущества (*получение дорогостоящего подарка*);
- имущественных прав;
- услуг имущественного характера и результатов выполненных работ;
- 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;
- гражданами, усыновившими детей, обратившимися с пакетом документов, необходимым для назначения и выплаты единовременного пособия в связи с усыновлением детей, оставшихся без попечения родителей;
- сотрудниками организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, поставщиками услуг детям, оставшимся без

попечения родителей, детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, при отсутствии оснований для предоставления им социальных услуг.

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.

1. Работник участвует в принятии решения о приеме на работу в организацию своего родственника или друга.

2. Работник принимает решения об определении размера оплаты труда, в том числе распределении премий в отношении себя самого или в отношении его родственников, работающих в учреждении.

3. Работник участвует в оценке исполнения трудовых обязанностей его родственниками или иными, связанными с ним лицами, работающими в учреждении;

4. Работник участвует в принятии решения о повышении в должности его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в учреждении;

5. 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 учреждении.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо перевод работника на другую должность.

Конфликт интересов при получении выгоды

Работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицом, с которыми связана его личная заинтересованность.

1. Получение выплат стимулирующего характера.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо перевод работника на другую должность.

Конфликт интересов при выполнении оплачиваемой работы в другой организации

Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с учреждением, где он работает, намеривающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

Конфликт интересов при получении подарка

1. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контролирующие функции.

2. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от граждан, обратившихся с целью назначения и выплаты единовременного пособия в связи с усыновлением детей, оставшихся без попечения родителей, по закону не имеющих права на получение данной выплаты.

3. Работник получает дорогостоящие подарки от сотрудников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, являющихся поставщиками услуг детям, оставшимся без попечения родителей, детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, с целью предоставления детям социальных услуг без наличия законных оснований.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Конфликт интересов при осуществлении закупок

Конфликт интересов возникает, если работник участвует в обосновании необходимости закупки, подготовке закупочной документации, выборе победителя закупочной процедуры, приемке закупаемых товаров и услуг и при этом одним из возможных поставщиков является кто-либо из рассмотренного ранее широкого круга связанных лиц.

1. Одним из участников закупки является организация, от которой родственник или близкий друг члена закупочной комиссии учреждения получает доход.

2. Один из руководителей организации является индивидуальным предпринимателем, и учреждение закупает у него товары или услуги.

3. Работник участвует в определении победителя закупочной процедуры, при этом его родственники работают в организации, дочерней или подконтрольной одному из участников закупки учреждения.

4. Работник участвует в определении победителя закупочной процедуры, при этом супруга (супруг) работника является деловым партнером руководителя одного из участников закупки.

5. Работник разрабатывает критерии определения победителя закупочной процедуры, при этом его родственники владеют рядом фирм (возглавляют их или работают в них), предоставляющих планируемые к закупке товары, услуги.

6. Работник отвечает за приемку товаров или услуг, при этом субподрядчиком поставщика является компания, в которой получают доход родственники работника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, как итог - отказ работника от получения материальных выгод. Отстранение работника - участника закупки от участия в определении поставщика. Выведение работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса.

Конфликт интересов, связанный с неправомерным использованием конфиденциальной информации

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

1. Работник отделения информационно-аналитической деятельности участвует в сборе и обработке сведений о детях, находящихся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – организации для детей-сирот), конфликт интересов может возникнуть в результате передачи работником организации для детей-сирот

недостоверных сведений о ребенке с целью получения выгоды: бесосновательного содержания на полном государственном обеспечении ребенка в организации для детей-сирот.

2. Работник имеет доступ к автоматизированной информационной системе государственного банка данных о детях, оставшихся без попечения родителей (далее – АИСТ ГБД), содержащая конфиденциальную информацию о детях, которую хотели бы получить граждане, не являющиеся кандидатами в усыновители или опекуны (попечители). Предоставление гражданам, не являющимся усыновителями или опекунами (попечителями), является нарушением законодательства.

3. Работник в силу исполнения своих должностных обязанностей имеет доступ к персональным данным сотрудников учреждения, и при определенных условиях может передать данные третьим лицам, которые в соответствии с законодательством не имеют доступа к персональным данным сотрудников учреждения.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, и как следствие: отказ работника от получения материальных выгод, ограничение доступа работника к конфиденциальной информации.

Регулирование конфликта интересов

Регулирование конфликта интересов включает три основных элемента:

Предотвращение

Система ограничений, запретов и иных мер, позволяющих не 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 законодательству **работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.**

Что может делать работник для предотвращения конфликта интересов?

1) Соблюдать антикоррупционные ограничения и запреты.

Многие из них изначально призваны не допустить попадание работника в ситуацию конфликта интересов.

Например:

а) запрет на получение подарков;

б) запрет на нахождение в непосредственной подчиненности/подконтрольности близких родственников/свойственников;

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 и связанные с ним лица.

Выявление конфликта интересов

Согласно законодательству работник обязан уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Каким образом осуществляется уведомление?

В ГКУ СО «ОЦ ССУ ДОПР «Надежда» разработаны и утверждены директором учреждения: Положение о конфликте интересов, о комиссии по урегулированию конфликта интересов, которыми определен порядок уведомления работником представителя работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении обязанностей, рассмотрения комиссией по урегулированию конфликта интересов возникшего конфликта интересов или возможности его возникновения и вынесения соответствующего решения по результатам рассмотрения, а также форма уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. (Указанные в этом абзаце памятки документы и формы размещены на официальном сайте учреждения www.usinovi-samregion.ru в разделе «Противодействие коррупции»).

Работник обязан 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.

Нужно ли подавать уведомление, если работник уверен, что возможность получения выгоды никак не повлияет на исполнение им трудовых обязанностей?

Например, возможная выгода настолько незначительна, что не может образовать реальной личной заинтересованности.

Уведомление должно быть подано в любом случае.

Что делать, если работник не может предложить меры 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 работник не уверен, является ли возникшая ситуация ситуацией конфликта интересов?

В любом случае рекомендуется подать соответствующее уведомление. Если конфликт 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.

Законодательством о противодействии коррупции 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 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, такие как:

- дополнительный контроль принятия решений (совершения действий) в отношении лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- ограничение доступа работника к конфиденциальной информации.

Меры ответственности

Само по себе нахождение работника в ситуации конфликта интересов правонарушением не является. За конфликт интересов не наказывают, его регулируют или предотвращают.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Таким образом, за непринятие 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.

Неурегулированный конфликт интересов может перерасти в уголовное преступление – злоупотребление полномочиями или злоупотребление должностными полномочиями. В этом случае к работнику будут применены меры уголовной ответственности.