



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**ОБЩЕСТВЕННЫЙ СОВЕТ
при Министерстве труда и социальной защиты
Республики Крым**

Методические рекомендации

**по противодействию коррупции по вопросам
предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

Симферополь - 2023

© Методические рекомендации предназначены для государственных гражданских служащих Министерства труда и социальной защиты Республики Крым¹, руководителей государственных бюджетных (казённых) учреждений подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Крым², их заместителей, руководителей финансовых подразделений и лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений³

Подготовлен:

Отделом по вопросам государственной гражданской службы, кадров, противодействия и предотвращения коррупции Министерства при участии Общественного совета при Министерстве – 27.06.2023, протокол № 3.

¹ Далее – Министерство

² Далее – подведомственные организации или организации

³ Далее - служащий, сотрудник или работник

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение и понятия	4 - 8
2. Конфликт интересов в трудовых правоотношениях	8 - 12
3. Конфликт интересов в правоотношениях, связанных с закупками и иной гражданско-правовой, коммерческой и финансово-хозяйственной сферах	12 - 16
4. Используемая литература	17

I. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Выявление конфликта интересов в деятельности органов государственной власти и организации (далее – органы и организации или организации) и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

Особенности нормативного правового регулирования в сфере предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в организации.

При внедрении в органах и организациях мер по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов следует учитывать, что в настоящее время разные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в целом ряде нормативных правовых актов.

Во-первых, соответствующие нормы содержатся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», а также в принятых в его развитие статьях ТК РФ.

Во-вторых, требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов закреплены в ряде федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов, направленных на регулирование отдельных видов деятельности. При этом и понимание конфликта интересов, и механизмы его регулирования в разных видах деятельности могут существенно различаться.

В-третьих, нормативные правовые акты, определяющие правовое положение организаций отдельных организационно-правовых форм, хотя обычно и не содержат прямого упоминания конфликта интересов, но зачастую устанавливают чрезвычайно важные, с точки зрения его регулирования, правила совершения сделок с заинтересованностью.

Федеральный закон «О противодействии коррупции» и Трудовой кодекс Российской Федерации.

Определение «конфликта интересов», содержащееся в Федеральном законе «О противодействии коррупции», изначально было ориентировано на государственную службу. В соответствии с частью 1 статьи 10 данного Федерального закона **под конфликтом интересов** на государственной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная)

государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом под личной заинтересованностью государственного служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

В соответствии со статьей 12.4 Федерального закона «О противодействии коррупции» ограничения, запреты и обязанности, установленные в отношении лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, данным Федеральным законом были распространены на работников, замещающих должности:

- 1) в государственных корпорациях;
- 2) в Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования;
- 3) в иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов;
- 4) в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

На данные категории работников ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции», распространяются с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом. Указанные особенности закреплены, прежде всего, в ТК РФ, а также в ряде подзаконных нормативных правовых актов.

В частности, применительно к государственным корпорациям и государственным компаниям в соответствии со статьей 349.1 ТК РФ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника государственной корпорации или государственной компании влияет или может повлиять на надлежащее

исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании и правами и законными интересами государственной корпорации или государственной компании, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации этой организации.

Под личной заинтересованностью работника государственной корпорации или государственной компании, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником государственной корпорации или государственной компании 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.

Работники государственной корпорации или государственной компании обязаны сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Что касается работников организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, то в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» работники подведомственных организаций обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также должны уведомлять в письменной форме работодателя и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. При этом в законодательстве не закреплено отдельное определение понятия «конфликт интересов», применимое к таким организациям.

Таким образом, государственные корпорации и государственные компании, созданные на основании федеральных законов, при

внедрении мер урегулирования конфликта интересов обязаны основываться на определении понятия, закрепленного в статье 349.1 ТК РФ. Организациям, создаваемым для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, рекомендуется принять за основу определение «конфликта интересов», закрепленное в статье 10 Федерального закона «О противодействии коррупции». При этом следует учитывать, что и к государственным корпорациям (государственным компаниям), и к подведомственным организациям могут одновременно применяться нормативные правовые акты, устанавливающие специальные запреты и ограничения в зависимости от характера деятельности, осуществляемой организацией.

В Республике Крым служащие руководствуются федеральным и региональным законодательством, а организации - и Типовым положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед исполнительными органами государственной власти Республики Крым, Аппаратом Совета министров Республики Крым, государственных учреждениях Республики Крым, государственных унитарных предприятиях Республики Крым, утвержденным указом Главы Республики Крым от 27.02.2015 № 54-У.

Также руководствуемся приказами Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 20 января 2021 года № 19 «Об утверждении Порядка сообщения руководителями организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов» и от 20 января 2021 года № 20 «Об утверждении Положения о порядке сообщения государственными гражданскими служащими Министерства труда и социальной защиты Республики Крым о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 11 апреля 2016 года № 207»

Кроме того, приказом Министерства № 407 от 08.09.2015 на работников, замещающих отдельные должности в Учреждениях, **распространяются ограничения, запреты и обязанности,** установленные Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ

«О противодействии коррупции», Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Республики Крым от 22.07.2014 № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым», Законом Республики Крым от 29.05.2014 № 7-ЗРК «О государственной гражданской службе Республики Крым».

Главное внимание уделяется и локальными актам, принятым каждой организации.

II. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Некоторые виды конфликтов интересов, а также коррупционно опасного поведения руководителя включают в себя:

Протекционизм - представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной выгоды.

Фаворитизм - выражается в демонстративном приближении к себе своих любимцев; показном делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном выдвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

Непотизм (кумовство) - определение на рабочее место родственников, друзей и лиц из узкого круга знакомых в обход конкурсов и с нарушением принципа наибольшего соответствия работника должности и, тем самым, создание системы подчинённых и коллег – должников, используемой при принятии решений. Является моральным покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности производятся по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности руководителю.

10 примеров конфликта интересов

Несмотря на то, что конфликт интересов может возникнуть на любом рабочем месте, часто существуют другие соображения, которые человек может принять, чтобы предотвратить конфликт.

Рассмотрите эти примеры конфликтов интересов, чтобы вы знали, что работодатель (представитель нанимателя) может счесть конфликтом на рабочем месте:

- Руководитель компании, владеющий несколькими акциями компании, продает свои акции после того, как ему становится известно, что компания предпримет определенные действия, которые могут снизить цену акций в ближайшем будущем.

- Руководитель принимает (назначает, ходатайствует о назначении) своего племянника (свойственника, близкого друга) на руководящую должность, хотя у указанного лица нет опыта работы, а другие кандидаты лучше подходят для этой должности.

- Сотрудник принимает в подарок от продавца путевку на отдых, а затем в качестве благодарности покупает у продавца больше, чем нужно.

- Специалист по кадрам решает не расследовать жалобу (или завуалированно скрывает факты) на неподобающее поведение, потому что человек, на которого подана жалоба, является его личным другом.

- Сотрудник работает в социальной (медицинской) сфере и использует рабочую информацию о гражданах, нуждающихся в уходе (иным мерах поддержки), для информирования родственников или иных близких лиц в корыстных целях.

- Работник, который вступает в романтические отношения с непосредственным подчиненным. Это может быть конфликтом интересов, так как предполагается, что работник предвзято относится к своему партнеру.

- Сотрудник имеет вторую работу в организации, которая разрабатывает продукт или предлагает услуги, составляющие прямую конкуренцию его другому работодателю.

- Руководитель выбирает поставщика, чтобы иметь деловые отношения с компанией, но при этом владеет акциями в бизнесе поставщика. Хотя знакомство с поставщиком и его услугами может быть полезным для организации, руководитель имеет особый интерес в этих отношениях.

- Руководитель выступает за то, чтобы дочь его лучшего друга получила повышение по службе вместо других сотрудников, имеющих более высокую квалификацию.
- Руководитель начисляет премии дочери своей «сожительнице» (сожителю) вместо других сотрудников, имеющих более высокие результаты труда.

Примеры конфликта интересов, связанный с подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношениях родства или свойства

Ситуация 1

Служащий, замещающий должность заместителя руководителя структурного подразделения государственного органа, состоит в близком родстве с государственным служащим, замещающим должность специалиста в том же структурном подразделении. По результатам проверки факта непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому не установлено.

При этом выявлено, что в период отпуска руководителя структурного подразделения его заместитель в рамках исполнения должностных обязанностей руководителя структурного подразделения при отсутствии достаточных на то оснований (без учета личного вклада государственного служащего в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на структурное подразделение) представил к поощрению государственного служащего данного структурного подразделения, состоящего с ним в близком родстве.

Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - уведомление о личной заинтересованности) данным должностным лицом не представлено.

По итогам рассмотрения указанного вопроса комиссией приняты следующие решения:

признать, что государственный служащий, замещающий должность заместителя руководителя структурного подразделения не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов;

рекомендовать руководителю государственного органа применить к данному должностному лицу меру ответственности в виде выговора.

Решение представителя нанимателя: на должностное лицо наложено взыскание в виде выговора.

Ситуация 2

Государственный служащий разрешил по существу жалобу гражданина, являющегося его близким родственником. В ходе проверки установлено, что государственный служащий знал, что жалоба направлена лицом, состоящим с ним в отношениях близкого родства или свойства, и не исполнил обязанность, установленную антикоррупционным законодательством, по направлению уведомления о личной заинтересованности.

По итогам рассмотрения вопроса о несоблюдении государственным служащим требований об урегулировании конфликта интересов с учетом отсутствия фактов злоупотребления полномочиями комиссией приняты следующие решения:

установить, что государственный служащий не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов;

рекомендовать руководителю государственного органа применить к государственному служащему меру ответственности в виде выговора.

Решение представителя нанимателя: на государственного служащего наложено взыскание в виде выговора.

Ситуация 3

Государственный служащий в рамках исполнения должностных обязанностей участвовал в принятии решений о предоставлении субсидий на реализацию государственных программ, осуществлял общее управление и контроль реализации данных программ, согласовывал отчеты о целевом использовании бюджетных ассигнований.

В число получателей субсидий на реализацию указанных программ входила организация, которой, как было установлено в ходе проверки, неоднократно заключались договора оказания услуг с исполнителем, являющимся лицом, состоящим в близком родстве с указанным государственным служащим. По мнению служащего конфликта интересов не возникало, так как заключение указанной организацией договоров оказания услуг с его близким родственником не повлияло на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление

полномочий) при принятии решений о выделении бюджетных ассигнований на реализацию соответствующих государственных программ.

По итогам рассмотрения вопроса о несоблюдении государственным служащим требований об урегулировании конфликта интересов комиссией, учитывая тяжесть и обстоятельства допущенного нарушения, приняты следующие решения:

установить, что государственный служащий не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов;

рекомендовать руководителю государственного органа применить к государственному служащему меру ответственности в виде выговора.

Решение представителя нанимателя: к государственному служащему применено взыскание в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения.

III. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В ПРАВООТНОШЕНИЯХ, СВЯЗАННЫХ С ЗАКУПКАМИ И ИНОЙ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ, КОММЕРЧЕСКОЙ И ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ СФЕРАХ

Не допускать конфликта интересов с 1 июля 2022 года обязаны все работники (сотрудники) заказчика, задействованные в проведении закупок - руководители организации и контрактной службы, работники службы, контрактный управляющий и члены комиссии (п. «б». ч. 3 ст. 2 160-ФЗ от 11.06.2022).

Раньше такие требования распространялись только на работников некоторых категорий - госслужащих и сотрудников из перечней должностей организаций, работающих на благо госорганов.

 Не допускать - это значит не только не нарушать закон самим, но и предотвращать нарушения другими сотрудниками, а при необходимости и разрешать спорные ситуации.

в комиссию по размещению госзаказа запретили включать:

- Экспертов, проверяющих извещение о закупке и тендерные заявки.

- Лиц, заинтересованных в победе конкретного участника: участников торгов, их сотрудников, управленцев, акционеров и кредиторов.

- Представителей ведомств-контролеров: антимонопольной службы, городских, муниципальных и окружных властей, службы по контролю за гособоронзаказом и казначейства.

Запрет на включение в закупочную комиссию близких участника тендера ушел из 44-ФЗ, однако это положение остается в 273-ФЗ и его нужно соблюдать. Если сотрудник включен в комиссию с нарушением, он должен сообщить об этом заказчику, а тот - заменить его другим работником.

Что изменилось с 1 января 2023 года

Некоторые нововведения вступят в силу позже. Раньше заказчики работали по 44-ФЗ при получении субсидий и передаче имущества в госсобственность.

С 1 января 2023 года заказчикам придется руководствоваться контрактным законодательством и без передачи имущества. А еще - с 2023 года пункт закона о конфликте интересов между заказчиком и участниками тендера станет более подробным.

Новая редакция 44-ФЗ, как и предыдущая, запрещает представителям заказчика, занятым размещением госзаказа и их родственникам быть:

- участниками тендера, в том числе в качестве самозанятого или ИП;
- учредителями или руководителями поставщика;
- выгодоприобретателями участника закупки, владеющим больше, чем 10% акций или долей компании.

Изменения закона о конфликте интересов по 223-ФЗ

Власти обязали госкомпании не допускать конфликт интересов при проведении закупок. Теперь сотрудникам придется сообщать о личной заинтересованности в результатах тендера. Изменения вступили в силу 1 июля 2022 года.

По новым правилам в закупочную комиссию запрещено включать тех, кто:

- заинтересован в результатах тендера;

- является сотрудником, акционером или управленцем поставщика;
- считается сотрудником из группы риска в соответствии с положением о закупке.

Работаем по новым правилам

Заказчики обязаны препятствовать злоупотреблениям сотрудников при проведении закупок. Для этого организации утверждают порядок уведомления о личной заинтересованности (письмо Минтруда от 07.09.2022 № 28-6/ООГ-1214). Некоторые заказчики разрабатывают внутреннее положение о недопущении конфликта интересов с алгоритмом действий для всех сотрудников занятых при проведении закупок. Основой для документов служат методические рекомендации Минтруда.

Вот как выявить личную заинтересованность у сотрудника по методике Минтруда:

1. Выяснить, кто из сотрудников занят размещением госзаказа и способен повлиять на результаты тендера.
2. Обязать сотрудников из группы риска отчитываться о доходах, расходах и приобретении имущества.
3. Собрать информацию о сотрудниках — из личного дела и открытых источников.
4. Выяснить, какие тендеры находятся в группе риска. Например, из-за высокой стоимости работ или низкого количества заявок.
5. Включать в контракты с ценой выше установленной правительством положение об обязанности подрядчика передать сведения о соисполнителях. Это поможет собрать дополнительную информацию о подрядчиках. При договоре на сумму менее десяти процентов от цены сделки с госзаказчиком, сведения не передают (ч. 23 ст. 34 44-ФЗ).
6. Собрать сведения об участниках этих тендеров из возможных источников.
7. Соотнести данные сотрудников из группы риска со сведениями о тендерах. Например, нет ли среди учредителей участников тендера родственников контрактного управляющего и членов комиссии заказчика.

8. Принять меры - отстранить сотрудника от работы или предложить ему отказаться от прибыли по сомнительной сделке (ч. 4, 5 ст. 11 273-ФЗ).

Не всегда конфликт интересов выявляет руководитель организации или назначенный им ответственный сотрудник. Работник, связанный с закупками, может самостоятельно уведомить руководство о личной заинтересованности и попросить самоотвод. Форму уведомления берут из внутреннего порядка уведомления о личной заинтересованности.

Работники - акционеры или владельцы компаний могут передать активы в доверительное управление, чтобы избежать конфликта интересов при выборе поставщика. Если сотрудник не заинтересован в решении конфликта, его могут уволить из-за утраты доверия (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК).

Когда тендер проведен непрозрачно и победа определенного поставщика приносит сотрудникам заказчика личную выгоду, контракт могут посчитать недействительным. Такое решение принимает суд. Например, после обращения антимонопольной службы.

Пример положения о конфликте интересов

Заказчики разрабатывают положение о конфликте интересов на свое усмотрение с учетом вышестоящих инстанций. В документе расписывают, как выявить личную заинтересованность, какие мероприятия проводить в учреждении и что делать, если обнаружен конфликт интересов или злоупотребление. Рекомендуем включить в положение разделы:

- с определением конфликта интересов и личной заинтересованности;
- о принципах недопущения конфликта интересов;
- способах ухода от конфликта;
- о сотрудниках, рассматривающих обращения;
- о порядке уведомления о личной заинтересованности;
- об ответственности за нарушения регламента;
- с обзором типовых ситуаций.

Пример порядка уведомления о личной заинтересованности

Организации разрабатывают порядок уведомления самостоятельно. В порядке подробно расписывают путь передачи информации от обнаружившего заинтересованность до ответственного лиц руководителя, работника отдела кадров или другого сотрудника. Вот примерный алгоритм:

1. Подготовка уведомления по утвержденной форме.
2. Сбор доказательств о заинтересованности.
3. Передача документов ответственному сотруднику.

Например — инспектору отдела кадров.

4. Регистрация уведомления в журнале учета.
5. Доведение информации ответственным сотрудником до сведения руководителя организации.
6. Рассмотрение обращения руководителем.
7. Проведение служебной проверки.
8. Принятие решения о мерах к сотруднику-нарушителю, если в его работе обнаружены злоупотребления.

Что такое конфликт интересов, личная заинтересованность и как не допустить злоупотреблений в учреждении, разъясняет 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции».

44-ФЗ и 223-ФЗ обязывают заказчиков не допускать личной заинтересованности и конфликта интересов при проведении закупок, а методические рекомендации Минтруда помогают разработать прозрачный алгоритм работы.

Последние изменения закона ужесточили требования к заказчикам. Учреждениям придется разработать порядок уведомления о личной заинтересованности или сделать его частью внутреннего положения о конфликте интересов. Тем, кто работает по 223-ФЗ необходимо было внести изменения в положение о закупке и опубликовать документ на сайте ЕИС до 1 октября 2022 года.

Помните: сделку, заключенную с нарушениями, могут признать недействительной, а сотрудника-нарушителя уволить. Это дает поставщикам новые возможности для отстаивания своих прав. Если заказчик, на ваш взгляд, провел тендер непрозрачно и выбрал победителем выгодную своим сотрудникам фирму, обращайтесь в ФАС.

IV. Используемая литература:

1. Интернет-сайт и методические материалы Минтруда РФ
2. Интернет-ресурс «Контур-закупки»
3. Интернет-ресурс «Гарант»
4. Интернет-ресурс «Консультант»
5. Интернет-сайты Комитета по противодействию коррупции и Минтруда Республики Крым