



В. М. Морозов
2020г.

Памятка работникам ГАУК АО «Архангельский театр кукол» по выявлению, предотвращению и регулированию конфликта интересов.

Настоящая памятка разработана для формирования единого подхода к организации и обеспечению работы подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее - должностные лица), при урегулировании типовых ситуаций конфликта интересов в учреждении, а также единообразного применения законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1. Термины и определения, используемые (употребляемые) в Памятке

Конфликт интересов - 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).

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) лицом, указанным в понятии «конфликт интересов», 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 понятии «конфликт интересов», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

К доходам, в частности, относится получение:

- а) денег (в наличной и безналичной форме);
- б) иного имущества, под которым понимаются вещи (недвижимость, транспортные средства, драгоценности, документарные ценные бумаги и т.д.), бездокументарные ценные бумаги и имущественные права (право требования кредитора и иные права, имеющие денежное выражение, например исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, предполагающие возникновение у лица юридически закрепленной возможности вступить во владение или распорядиться имуществом, требовать от должника исполнения в его пользу имущественных обязательств и др.);
- в) услуг имущественного характера;
- г) результатов выполненных работ;
- д) имущественных выгод, в том числе освобождение от имущественных обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой за пользование им, бесплатные либо по заниженной стоимости предоставление туристических путевок,

ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, прощение долга или исполнение обязательств перед другими лицами).

К иным выгодам, в частности, относятся:

- а) получение выгод (преимуществ), обусловленных такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т.п.;
- в) продвижение на вышестоящую должность или предоставление более престижного места службы (работы), содействие в получении поощрений и наград т.д.

Непосредственная подчиненность — взаимоотношение по службе, при котором начальник имеет право отдавать подчиненному приказы и распоряжения, а также требовать их исполнения. Подчиненный же обязан их выполнять.

Прямой начальник- начальник, которому работник подчинен даже временно.

Непосредственный начальник - ближайший к подчиненному прямой начальник, с которым непосредственно контактируют работники и подчиняются ему, наделенный управленческой функцией над нижестоящими лицами, ответственный за выполнение поставленных задач, различных служебных поручений.

Подконтрольность — состояние, когда работник в силу своих должностных обязанностей обязан контролировать деятельность другого работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения.

Осуществление «функций государственного управления» предполагает, в том числе:

- осуществление закупок, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по осуществлению закупок;
- проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций, аварий, несчастных случаев на производстве, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний людей, причинения вреда окружающей среде, имуществу граждан и юридических лиц, государственному и муниципальному имуществу;

Аффилированное лицо - любое физическое или юридическое лицо, которое прямо или косвенно способно оказывать влияние на деятельность юридического лица или физического лица, осуществляющих предпринимательскую деятельность, а так же любое физическое или юридическое лицо, которое может быть признано аффилированным лицом в соответствии с законодательством Российской Федерации. Под «влиянием» понимается возможность прямо или косвенно (в силу преобладающего участия в уставном капитале либо в соответствии с заключенным между ними договором, либо в силу участия в органах управления, либо иным образом) определять решения, принимаемые подконтрольным лицом.

Выявление конфликта интересов - это проведение всестороннего анализа подразделениями кадровых служб или подразделениями по профилактике коррупционных правонарушений (должностными лицами):

- сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее сведения о доходах), представляемых работниками о себе в соответствии с требованиями законодательства;
- поступивших обращений граждан;
- личных заявлений работника о возможном конфликте интересов в соответствии с законодательством;
- заключенных государственных контрактов на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд.

2. Нормативно правовая база

Для профилактики и предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов прописаны в следующих нормативно-правовых актах:

- Федеральный закон № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции»

3. Конфликт интересов в учреждении.

Конфликт интересов возникает тогда, когда сотрудник учреждения имея свой личный интерес, достаточный, чтобы повлиять на объективность и беспристрастность выполнения им своих должностных обязанностей, выполняет их, исходя из неправильных оснований, недолжным образом, что в конечном счете создает объективные предпосылки для наступления негативных последствий в виде нанесения вреда (ущерба) учреждению, другим физическим и юридическим лицам.

Таким образом ситуация, при которой личная заинтересованность работника учреждения влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и законными интересами учреждения, физических и юридических лиц, общества, Российской Федерации или ее субъекта, способное привести к причинению вреда этим законным интересам.

Конфликт интересов является оценочной категорией. Можно выделить несколько признаков, совокупность которых дает возможность констатировать наличие конфликта интересов:

- а) наличие личной заинтересованности у сотрудника учреждения в реализации тех действий, которые могут стать основой для конфликта интересов;
- б) наличие или возможность возникновения противоречий между этой личной заинтересованностью и законными интересами учреждения, физических и юридических лиц, общества, Российской Федерации или ее субъекта;
- в) возможность причинения вреда этим законным интересам.

Конфликт интересов возникает только при возможности получения сотрудником или связанными с ним третьими лицами материальных выгод (не только материальных, но и иных (личных) выгод).

Принципиальным является тот факт, что конфликт интересов может реально уже присутствовать в конкретной ситуации, а может гипотетически возникнуть. Закон о противодействии коррупции в определении сущности конфликта интересов содержит следующие:

- во-первых, конфликтом интересов должна считаться ситуация, связанная с влиянием личной заинтересованности сотрудника учреждения на надлежащее исполнение им не только должностных (то есть по конкретной должности), но и общих служебных обязанностей.
- во-вторых, личная заинтересованность сотрудника учреждения может быть не только прямой, но и косвенной (речь идет не только о непосредственном получении сотрудником учреждения дохода, а о создании реальной возможности его получения).

4. Причины и условия возникновения конфликта интересов.

Основными причинами возникновения конфликта интересов можно назвать:

- 1) невыполнение обязанностей, в том числе неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- 2) несоблюдение при исполнении должностных обязанностей действующего законодательства;
- 3) различные ценностные установки, разные притязания и предпочтения, дисбаланс между материальными возможностями и финансовыми ожиданиями, между профессиональным уровнем и должностным положением отдельных сотрудников учреждения.

Условия возникновения конфликта интересов обуславливается:

- 1) наличие противоречий между нормативными правовыми актами, включение в них положений, способствующих коррупционным проявлениям, создающих необоснованные преференции либо ущемляющих права и законные интересы сотрудников учреждения и других юридических и физических лиц;
- 2) наличие пробелов в правовом регулировании;
- 3) чрезмерную свободу подзаконного нормотворчества;
- 4) отсутствие либо недостаточность реальной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- 5) ненадлежащий контроль на стадии выполнения сотрудника учреждения должностных обязанностей, несоблюдение организационной дисциплины;
- 6) отсутствие или недостаточное использование материальных и моральных ресурсов мотивации сотрудников;
- 7) дискриминация и неодинаковое вознаграждение при выполнении равного объема должностных обязанностей.

5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

Предотвращение и урегулирование конфликта интересов – это изменение должностного или служебного положения лица, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

В основе организации работы по урегулированию конфликта интересов лежит обеспечение исполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ. «О противодействии коррупции». В части 2 статьи 11 Федерального закона № 273-ФЗ. установлена обязанность работника в письменной форме в порядке, определённом представителем нанимателя (работодателем), уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. Причем, непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника.

Выяснение обстоятельств непринятия работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должно осуществляться в рамках не служебной проверки, а проверкой, проводимой подразделением кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностными лицами).

6. Типовые ситуации конфликтов интересов

Под определения конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций. Можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций в рамках компетенции с учетом интересов родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника;
- получение подарков и услуг;
- явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации в личных целях);
- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов.

К ситуациям, связанным с возникновением или возможностью возникновения конфликта интересов, могут быть отнесены, например:

- участие сотрудника учреждения, его родственников или лиц, с которыми он поддерживает отношения, основанные на нравственных (фактические брачные, интимные, дружеские и иные отношения) или имущественных обязательствах (далее - родственники

и иные лица), в деятельности других организаций которые повлекут за собой негативные последствия для учреждения;

- участие сотрудника в работе комиссии по размещению государственного заказа или в организации размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, либо его возможность иным образом, в том числе косвенно, влиять на определение победителя конкурса в случае, если сотрудник, родственники, и иные лица связаны с лицом, участвующим в конкурсе.

7. Обязанности руководителя учреждения и работника учреждения в целях предотвращения конфликта интересов и способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

Обязанности работников учреждения:

1) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2) уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. В целях предотвращения конфликта интересов сотрудник также обязан:

- соблюдать требования и ограничения, установленные документами, регламентирующими его трудовую деятельность;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов и личной заинтересованности;

- оказывать комиссии по урегулированию конфликта интересов содействие в осуществлении ею своих функций;

- сообщать руководству учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей.

Уведомление о возникновении конфликта интересов или угрозы его возникновения осуществляется в письменной форме. Для этого сотрудником учреждения подается заявление либо служебная (докладная) записка произвольной формы. Неисполнение обязанностей должно рассматриваться как дисциплинарный проступок и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности.

В целях предотвращения конфликта интересов руководитель учреждения обязан:

- обеспечить при приеме на работу ознакомление каждого сотрудника с документами, регламентирующими его трудовую деятельность;

- обеспечить защиту конфиденциальной информации;

- осуществлять внутренний контроль за соблюдением законодательства РФ;

- применять в установленном законом порядке виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение сотрудником требований к поведению, ограничений и запретов, установленных документами, регламентирующими его трудовую деятельность.

Основным способом получения руководителем учреждения информации о возникновении конфликта интересов является, информирование его самим сотрудником, у которого конфликт интересов возник, либо непосредственным начальником такого сотрудника. Помимо этого, источниками информации о конфликте интересов могут являться:

- заявления от других сотрудников или физических, юридических лиц, в том числе считающих себя пострадавшими от неправомерных действий сотрудника учреждения, связанных с конфликтом интересов;

- материалы публикаций в средствах массовой информации;

- результаты служебных проверок и т.п.

Основными способами предотвращения и урегулирования конфликта интересов являются:

- изменение должностного положения сотрудника, являющегося стороной конфликта интересов (в том числе отстранение его от исполнения должностных обязанностей);

- отказ сотрудника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- увольнение сотрудника, согласно законодательству РФ.

Дополнительными способами и средствами урегулирования конфликта интересов могут являться:

- временное делегирование полномочий работника, в отношении которого осуществляются мероприятия по урегулированию конфликта интересов, другому работнику;
- постоянное либо временное освобождение работника от выполнения функций, в результате исполнения которых возник или может возникнуть конфликт интересов;
- ограничение на время урегулирования конфликтной ситуации допуска работника к соответствующим сведениям, в случае, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;
- дополнительное изучение действий и решений работника, усиление контроля за исполнением таким работником должностных обязанностей в ситуации конфликта интересов.

8. Ответственность должностных лиц, нарушивших обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, и может повлечь за собой увольнение с работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.