

Примеры конфликтных ситуаций

Пример 1. Описание ситуации.

Работник учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника учреждения, 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 учреждения осуществляет отдельные трудовые функции.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные трудовые функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю работодателя, в случае если ему стало известно о получении работником учреждения подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные функции необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника учреждения должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником учреждения коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником учреждения своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику учреждения рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель работодателя обладает информацией о получении родственниками работника учреждения подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник учреждения осуществляет отдельные функции, рекомендуется:

указать работнику учреждения, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия работником учреждения мер по урегулированию

конфликта интересов отстранить работника учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц, и организаций, от которых был получен подарок.

Какое-либо физическое или юридическое лицо (или их представители) могут попытаться подарить работнику учреждения подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит работника учреждения в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности работника учреждения и, тем самым, могут нанести ущерб репутации учреждения в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками работника учреждения. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками работника учреждения. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника учреждения.

Пример 2. Описание ситуации.

Работник учреждения получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику учреждения рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю работодателя, которому стало известно о получении работником учреждения подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику учреждения на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи, с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику учреждения вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

Пример 3. Описание ситуации.

Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных должностных функций управления в отношении родственников и (или) иных

лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, в том числе:
работник является членом комиссии на замещение вакантной должности в учреждении. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в учреждении является родственник работника;
при исполнении должностных (трудовых) обязанностей имеется пересечение трудовых функций, при наличии непосредственной подчиненности либо при занятии руководящей должности в финансово-экономической службе;
работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по проведению служебной проверки) которая, принимав решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности руководителя учреждения и непосредственного начальника в письменной форме.

Руководителю учреждения (лицу исполняющему его обязанности) рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Пример 4. Описание ситуации.

Работник выполняет или собирается выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением должностных обязанностей при работе в учреждении.

Меры предотвращения и урегулирования.

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом руководителя учреждения и непосредственного начальника в письменной форме.

Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении или уже выполнения иной оплачиваемой работы.

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю работодателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой работник выполняет иную оплачиваемую работу.

Пример 5. Описание ситуации.

Работник участвует в принятии решения о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю работодателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.

Пример 6. Описание ситуации.

Работник использует информацию, полученную в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Работнику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с выполнением должностных обязанностей, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

Указанный запрет распространяется, в том числе, и на использование информации, не относящейся к конфиденциальной, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

Представителю работодателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения должностных (трудовых) обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций рекомендуется, рассмотрев вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также

предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.