Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Центральный научно-исследовательский и проектный институт
Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства
Российской Федерации»
(ФГБУ «ЦНИИП МИНСТРОЯ РОССИИ»)

«22» марта 2018 г. № 34

Москва

П Р И К А З

**Об утверждении Памятки
о типовых ситуациях конфликта интересов
и порядке их урегулирования
в ФГБУ «ЦНИИП Минстроя России»**

В целях принятия мер по профилактике и предупреждению коррупции, руководствуясь законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Памятку о типовых ситуациях конфликта интересов и порядке их регулирования в ФГБУ «ЦНИИП Минстроя России» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Оделу кадров и противодействия коррупции обеспечить:
- ознакомление работников с настоящим приказом под роспись;
- размещение настоящего приказа на официальном сайте института в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагается на заместителя генерального директора по развитию Маскулова Р.М.

Генеральный директор М.М. Чабдаров

Приложение к приказу
ФГБУ «ЦНИИП Минстроя России»

от 22.03.2018 № 34

Памятка
о типовых ситуациях конфликта интересов
и порядке их регулирования в ФГБУ «ЦНИИП Минстроя России

Введение

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ) под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или других лиц, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

Сам по себе конфликт интересов – это специфический вид конфликта, который не является служебным спором и не связан с установлением или применением условий труда работника. Это внутренний морально-нравственный выбор работника, у которого возникла ситуация, при которой сам работник, используя свои должностные обязанности, может повлиять на решение тех или иных вопросов за вознаграждение либо из иных личных интересов либо поступить в соответствии с действующим законодательством.

Надо иметь ввиду, что конфликт интересов – это еще не коррупционное преступление, но при этом может предшествовать его совершению.

Личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, его родственники.

Выделяют ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения;
- явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

Частью 4 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что функции управления организацией представляют собой полномочия работника принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника с занимаемой должности. Выяснение обстоятельств непринятия работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должно осуществляться в рамках не служебной проверки, а проверки, проводимой подразделением кадровой службы.

Применение мер по предотвращению конфликта интересов может осуществляться по инициативе работника и не связываться с его обязанностями, установленными законодательством о противодействии коррупции. Например, обращение работника с ходатайством об установлении соответствующей комиссией, имеются ли или будут ли иметься в конкретной сложившейся или возможной ситуации признаки нарушения им требований об урегулировании конфликта интересов.

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, 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 конфликтов интересов.

Работодателю наряду с изменением должностного или служебного положения работника необходимо:
- активнее привлекать соответствующие комиссии для выработки мер по предотвращению конфликта интересов. В частности, в тех ситуациях, когда требуется осуществить оценку действий работника, установить наличие или отсутствие получаемой им выгоды, а также осуществить профилактическое воздействие.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций работника в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

1.1. Описание ситуации.

Работник участвует в осуществлении отдельных функций управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме. Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника. Например, рекомендуется временно вывести работника из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности является его родственник.

Комментарий

Осуществление работником функций управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобной ситуации, например:

- работник является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности в учреждении. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этом учреждении является родственник работника;
- работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника. При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение функций управления в отношении родственников влечет конфликт интересов. В частности, если работник предоставляет услуги, получение которых одним заявителем не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом не обладает дискреционными полномочиями, позволяющими оказывать кому- либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг родственникам в большинстве случаев является незначительной.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.

2.1. Описание ситуации.

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции управления.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работник вправе с предварительным письменным уведомлением работодателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов. Уведомительный порядок направления работником работодателю информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия работодателя. Работодатель не вправе запретить работнику выполнять иную оплачиваемую работу. Вместе с тем, в случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан проинформировать об этом работодателя 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 иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции управления.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении организации работник уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций управления в отношении организации родственники работника выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, работодателю рекомендуется отстранить работник от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой работник или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

Комментарий.

Работник вправе с предварительным письменным уведомлением работодателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов. При этом ситуация, при которой работник получает или собирается получить материальную выгоду от организации, на деятельности которой он может повлиять своими действиями и решениями, является типичным примером конфликта интересов. В данном случае личная заинтересованность работника может негативно влиять на исполнение им должностных обязанностей и порождать сомнения в его беспристрастности и объективности.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство родственников работника. Тем не менее, ситуация, когда родственники работника владеют проверяемой им организацией, работают в ней или устраиваются в нее на работу, по сути, схожа с ситуацией, рассмотренной в пункте 1.1 Типовых ситуаций.

2.2. Описание ситуации.

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции или услуги.

Меры предотвращения и урегулирования.

При направлении работодателю предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы работнику следует полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции или услуги. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций в отношении организации родственники работника уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой работник выполняет иную оплачиваемую работу.

2.3. Описание ситуации.

Работник на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является учреждение, в котором он замещает должность.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работодателю рекомендуется указать работнику, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если работник не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении работника от замещаемой должности.

Важно отметить, что непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника.

2.4. Описание ситуации

Работник участвует в принятии решения о закупке 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 работодателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

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

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

3.1. Описание ситуации.

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

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее

осуществлял отдельные функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

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

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры 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.

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

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий.

Установлен запрет работником получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц. Вместе с тем, проверяемая организация или ее представители могут попытаться подарить работнику 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 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 и, тем самым, могут нанести ущерб репутации учреждению в целом.

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

3.2. Описание ситуации.

Работник осуществляет отдельные функции в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

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

Работодателю следует оценить, действительно ли отношения работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

3.3. Описание ситуации

Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику 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.

Работодателю, которому стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику 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.

4. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами.

4.1. Описание ситуации.

Работник участвует в осуществлении отдельных функций в отношении организации, перед которой сам работник и/или его родственники имеют имущественные обязательства.

Меры предотвращения и урегулирования.

В этом случае работнику и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, работнику следует уведомить работодателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Работодателю рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют имущественные обязательства.

4.2. Описание ситуации.

Работник участвует в осуществлении отдельных функций в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

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

Работодателю рекомендуется, по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства, отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

4.3. Описание ситуации.

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых работник осуществляет отдельные функции.

Меры предотвращения и урегулирования.

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

Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с работником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

5. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения.

5.1. Описание ситуации.

Работник участвует в осуществлении отдельных функций в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику в случае поручения ему отдельных функций в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу, рекомендуется уведомить работодателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Работодателю рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения работника с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Комментарий.

Работник может сохранить дружеские отношения со своими бывшими коллегами и симпатию к этой организации в целом. Возможна и обратная ситуация, при которой работник по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к организации могут воспрепятствовать объективному исполнению работником его должностных обязанностей.

При этом необходимо отметить, что наличие симпатии или антипатии к бывшему работодателю в соответствии с действующим законодательством не может считаться личной заинтересованностью, т.к. не влечет возможности получения доходов для работника, членов его семьи или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

5.2. Описание ситуации.

Работник ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции. При поступлении соответствующих предложений от организации работнику рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения.

В случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, работнику следует уведомить работодателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с занимаемой должности.

С трудоустройством бывших работников также связан целый ряд ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации учреждения, но при этом не могут быть в необходимой степени урегулированы в рамках действующего законодательства, например:

- бывший работник поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с учрежденрием, в котором работник ранее замещал должность;
- бывший работник создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с учреждением, в котором работник ранее замещал должность;
- работник продвигает определенные проекты с тем, чтобы после увольнения заниматься их реализацией.

6. Ситуации, связанные с явным нарушением работником установленных запретов.

6.1. Описание ситуации

Работник получает награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) от иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику запрещается принимать без письменного разрешения работодателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных

объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями

6.2. Описание ситуации.

Работник в ходе исполнения должностных обязанностей обнаруживает нарушения законодательства. Работник рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники работника или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования.

Работнику рекомендуется воздержаться от дачи советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

Комментарий.

"Советы", предоставляемые работником проверяемым организациям, могут быть по-разному оформлены: они могут предоставляться в устной форме, в форме писем, перечни рекомендуемых организаций могут размещаться на сайте соответствующего органа местного самоуправления и т.д. В любом случае, если работник не просто информирует проверяемую организацию обо всех компаниях, предоставляющих услуги, необходимые для устранения выявленных нарушений, а выделяет какие-то конкретные организации, подобное поведение является нарушением и подлежит рассмотрению на заседании комиссии. Несмотря на то, что рекомендации работника могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов родственниками работника или иными связанными с ним лицами и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

6.3. Описание ситуации.

Работник выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами. Работнику запрещается заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Работодателю при принятии решения о предоставлении или не предоставлении указанного разрешения рекомендуется уделить особое внимание тому, насколько выполнение работником иной оплачиваемой работы может породить сомнение в его беспристрастности и объективности, а также "выяснить", какую именно работу он там выполняет.

6.4. Описание ситуации.

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

Меры предотвращения и урегулирования.

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

Работодателю, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть 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.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

На основании ст.13.14 Кодекса РФ об административных правонарушениях разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если разглашение такой информации влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных ч.1 ст.14.33 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц от четырех тысяч до пяти тысяч рублей. При этом необходимо учитывать, что привлечение к административной ответственности не исключает возможности привлечения виновного лица к дисциплинарной ответственности.

Уголовная ответственность за совершение коррупционных преступлений.

Наиболее распространенными видами коррупционных преступлений, предусмотренными Уголовным кодексом Российской Федерации (далее – УК РФ) являются такие составы преступлений как получение взятки и дача взятки.

Уголовная ответственность за получение взятки установлена статьей 290 УК РФ, частью 1 которой установлено, что получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе - наказывается штрафом в размере от двадцатипятикратной до пятидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до трех лет со штрафом в размере двадцатикратной суммы взятки.

От размера взятки зависит квалификация преступления.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 10.02.2000 №6 «О судебной практике по делам о взяточничестве и коммерческом подкупе» под должностным положением, способствующим совершению определенных действий в пользу взяткодателя со стороны указанных должностных лиц, следует, в частности, понимать значимость и авторитет занимаемой должности, нахождение в подчинении иных должностных лиц, в отношении которых осуществляется руководство со стороны взяткополучателя.

К общему покровительству по службе могут быть отнесены, в частности, действия, связанные с незаслуженным поощрением, внеочередным необоснованным повышением в должности.

К попустительству по службе следует относить, например, непринятие должностным лицом мер за упущения или нарушения в служебной деятельности взяткодателя или представляемых им лиц, нереагирование на его неправомерные действия.

Субъектом преступления, предусмотренного указанной статьей при наличии к тому оснований, признается и такое должностное лицо, которое хотя и не обладало полномочиями для совершения действия (бездействия) в

пользу взяткодателя или представляемых им лиц, но в силу своего должностного положения могло способствовать исполнению такого действия (бездействия) другим должностным лицом либо получило взятку за общее покровительство или попустительство по службе.

По смыслу закона предметом взятки или коммерческого подкупа наряду с деньгами, ценными бумагами и иным имуществом могут быть выгоды или услуги имущественного характера, оказываемые безвозмездно, но подлежащие оплате (предоставление туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи и т.п.). Под выгодами имущественного характера следует понимать, в частности, занижение стоимости передаваемого имущества, приватизируемых объектов, уменьшение арендных платежей, процентных ставок за пользование банковскими ссудами. Указанные выгоды и услуги имущественного характера должны получить в приговоре денежную оценку.

Уголовная ответственность за дачу взятки установлена статьей 291 УК РФ, в соответствии с частью 1 которой дача взятки наказывается штрафом в размере от пятнадцатикратной до тридцатикратной суммы взятки, либо принудительными работами на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до двух лет со штрафом в размере десятикратной суммы взятки.

Согласно примечанию к статье 291 УК РФ лицо, давшее взятку, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица, либо лицо после совершения преступления добровольно сообщило о даче взятки органу, имеющему право возбудить уголовное дело.

От размера взятки зависит квалификация преступлений, предусмотренных статьями 290 и 291 УК РФ. Дача взятки, а равно ее получение должностным лицом считаются оконченными с момента принятия получателем хотя бы части передаваемых ценностей.