

КАК РАБОТОДАТЕЛЮ ПРЕДОТВРАТИТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

От кадровиков нередко требуют прописать возможные случаи конфликта интересов в локальных нормативных актах, а также зафиксировать запрет на конфликт интересов в трудовом договоре. Что представляет собой на практике конфликт интересов? И кого можно уволить по [п. 7.1 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных законодательством, если указанное действие дает основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя? Можно ли привлечь работника к ответственности, если работодатель усматривает конфликт интересов, а сам сотрудник его скрывает?

Подробно разбираем эти и связанные с ними вопросы. В вашем распоряжении будут готовые формулировки для документов. А наш обзор судебной практики поможет учесть чужие ошибки, не допустив своих.

Многие слышали про понятие "конфликт интересов". Но одно дело слышать, а другое - грамотно использовать на практике, вплоть до увольнения сотрудников по соответствующему основанию. Из статьи узнаете, как правильно пользоваться этим инструментом.

Что такое конфликт интересов и для кого он применим

Понятие конфликта интересов дано в [ч. 1 ст. 10](#) Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Закон N 273-ФЗ). Так, под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, занимающего 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** в данном случае означает *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 выше;

- гражданами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей);

- гражданами или организациями, с которыми указанные выше лица связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В [ч. 3 ст. 10](#) Закона N 273-ФЗ указано, **на кого возлагается обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**. Это в первую очередь:

- государственные и муниципальные служащие;

- работники, замещающие должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях;

- иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В связи с этим сошлемся на [Меры](#) по предупреждению коррупции в организациях (утв. Минтрудом России в 2019 г.) [<1>](#), где Минтруд России *рекомендует госорганизациям* в ходе

выстраивания системы антикоррупционных мер уделять выявлению и урегулированию конфликта интересов пристальное внимание. Для *частных компаний* регулирование конфликта интересов также является актуальным в рамках противодействия корпоративному мошенничеству.

<1> Далее - [Меры по предупреждению коррупции \(https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817692.8748.pdf\)](https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-106-src-1568817692.8748.pdf).

Кстати, ведомство отмечает, что конфликт интересов не всегда приводит к негативным для организации последствиям, но такая ситуация несет в себе большое количество рисков. Даже если работник принял решение, которое привело к положительным последствиям для работодателя, при наличии конфликта интересов такая ситуация может привести к сомнениям в его объективности, подорвать корпоративную культуру.

Фрагмент документа. [Меры по предупреждению коррупции в организациях](#) (утв. Минтрудом России в 2019 г.)

С одной стороны, работники организации имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения. С другой стороны, такая частная деятельность работников, а также имеющиеся у работников семейные и иные личные отношения могут вступить в противоречие с интересами организации. *Основной задачей деятельности организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.*

...Объектом регулирования в данном случае является ситуация, при которой работник получает возможность использовать предоставленные ему организацией полномочия и ресурсы не для выполнения своих трудовых обязанностей и способствования достижению целей организации, а для получения непредусмотренной выгоды для себя или для лиц, связанных с ним родственными, имущественными или иными отношениями.

Особенно подвержены такого рода рискам ситуации, когда в рамках исполнения своих трудовых обязанностей работник наделен полномочиями выбора того, в чью пользу распределяется та или иная ограниченная выгода. Когда работник встает перед выбором между предоставлением такого "блага" связанным с ним лицам или лицам, являющимся для работника "посторонними", он может поддасться соблазну, потерять объективность, перестать руководствоваться критериями, предписанными ему работодателем, и пойти на ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

При этом следует понимать, что *сам по себе конфликт интересов не является правонарушением и тем более не тождественен коррупции*: даже при наличии возможности реализовать свой личный интерес работник может отказаться от возможной выгоды и продолжить исполнять свои обязанности должным образом. Тем не менее, поскольку конфликты интересов легко могут перерасти в коррупционные правонарушения, организациям рекомендуется принимать меры по выявлению и урегулированию таких ситуаций.

...При определении наличия или отсутствия конфликта интересов учитывать одновременное наличие следующих обстоятельств:

- 1) наличие личной заинтересованности;
- 2) фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;
- 3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Пунктом 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено **расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных законодательством, если указанное действие дает основание для **утраты доверия к работнику со стороны работодателя**. При этом по данной *статье* можно уволить только ту категорию сотрудников, на которых обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возложена именно законом, а не трудовым договором или локальным нормативным актом (ЛНА).

Судебная практика. Водитель-экспедитор произвел технический осмотр (ТО) транспортного средства работодателя своими силами, поскольку, по его словам, мастера ИП, с которым у работодателя заключен соответствующий договор, были заняты. Позже работодатель получил от ИП счет на оплату услуг за ТО, но, по данным GPS-навигатора, станцию техобслуживания данное авто не посещало. Работодатель сделал вывод о недобросовестном поведении работника и уволил его по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Суд указал, что *трудовые правоотношения между истцом и ответчиком не подпадают под действие Закона N 273-ФЗ, в связи с чем увольнение работника являлось незаконным* (решение Ленинского районного суда города Ставрополя от 20.02.2023 по делу N 2-520/2023).

Таким образом, **увольнение в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов для большинства категорий сотрудников неприменимо.**

В обычных негосударственных компаниях используют различные **методики разрешения конфликта интересов**. Минтруд России в *Мерах* по предупреждению коррупции выделяет следующие способы:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- отстранение от действий или принятия решений в отношении юрлица или физлица, с которым связан личный интерес работника;
- перевод (с согласия работника) на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- усиление контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- предложение работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной возникновения конфликта интересов.

Отметим, что в каждом конкретном случае по договоренности компании и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены и иные формы его урегулирования.

Работа в конкурирующих организациях

Некоторые негосударственные организации прописывают в своих внутренних документах, что *конфликтом интересов является также работа сотрудника по совместительству или оказание им услуг по договору гражданско-правового характера конкурирующим с работодателем компаниям*. На практике нередко можно встретить следующие формулировки:

Пример 1. Неправильные формулировки в договорах (трудовых и гражданско-правовых) о запрете работать на другие организации.

1. "Во избежание конфликта интересов с Работодателем в период действия Трудового

договора Работнику запрещено оказывать услуги по гражданско-правовому договору или работать по трудовому договору в организациях, конкурирующих с Работодателем...".

2. "В целях исключения конфликта интересов Работник не должен связывать себя в период действия настоящего трудового договора договорными (гражданско-правовыми или трудовыми) отношениями с другими организациями или ИП, которые могут прямо или косвенно являться заказчиками, конкурентами, партнерами Работодателя, без предварительного письменного согласия Работодателя".

Некоторые работодатели идут дальше и *включают в трудовой договор ограничение для сотрудника не работать на конкурентов или не открывать собственный аналогичный бизнес в течение какого-то срока после увольнения*. Такая дополнительная работа (как в период действия, так и после расторжения трудового договора) воспринимается работодателем, как правило, крайне негативно из-за риска раскрытия конфиденциальной информации. Однако подобное ограничение прав работника является незаконным, о чем Минтруд России отметил в [письме](#) от 19.10.2017 N 14-2/В-942. По мнению ведомства, **в законе не предусмотрено, что трудовой договор или ЛНА может установить запрет на действия работника в течение какого-либо срока после расторжения трудового договора, если такие действия могут привести к неблагоприятным последствиям для бывшего работодателя, в том числе на трудоустройство этого работника у другого работодателя, занимающегося теми же видами деятельности в той же области, что и прежний работодатель**. И хотя речь в [письме](#) шла о ситуации, когда работодатель пытался установить запрет на работу сотрудника у конкурентов уже после его увольнения, ситуации это не меняет. Как отметил Минтруд России, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию ([ст. 37](#) и [55](#) Конституции РФ). К тому же трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в договор, то они не подлежат применению (в соответствии с [ч. 2 ст. 9](#) ТК РФ).

В [письме](#) от 10.03.2023 N 14-6/В-245 Минтруд России обратил внимание, что *нормативные правовые акты не содержат ограничений по количеству заключаемых договоров по совместительству как у того же работодателя на условиях внутреннего совместительства, так и/или у другого на условиях внешнего совместительства*. Причем работа по внутреннему и по внешнему совместительству может быть по любой профессии, специальности, должности, в том числе аналогичной той, которая выполняется по основному месту работы.

Таким образом, вышеуказанные **оговорки о недопустимости конкуренции будут недействительными в трудовом договоре или ЛНА компании, а работодатель (его должностное лицо) при их наличии может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ**. Напомним, что кроме предупреждения возможно наложение штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей; на юрлиц - от 30 000 до 50 000 рублей. В случае повторного нарушения ответственность будет посерьезнее: штраф на должностное лицо - в размере от 10 000 до 20 000 рублей (или дисквалификация на срок до 3 лет), на юрлицо - от 50 000 до 70 000 рублей.

Как показывает судебная практика, **условие о запрете конкуренции может быть признано недействительным и в договоре гражданско-правового характера**.

Судебная практика. Организация пыталась взыскать штраф в размере 600 000 рублей с индивидуального предпринимателя за то, что тот нарушил пункт гражданско-правового договора, запрещающий ему выполнять работы методом веревочного доступа и вступать в трудовые отношения в качестве промышленного альпиниста в течение 3 лет после завершения действия договора между истцом и ответчиком на территории Дальневосточного федерального округа РФ. Спорный пункт, по словам истца, был введен в целях защиты его коммерческих интересов при выполнении работ методом веревочного доступа в округе и от последующей передачи знаний и стандартов оказания услуг, разработанных истцом, иным лицам. Ответчик подал встречный иск, потребовав признать указанный пункт договора недействительным. Суд в удовлетворении первоначального иска отказал, а встречный удовлетворил. Он пришел к выводу, что *оспариваемый*

пункт договора противоречил положениям действующего законодательства, поскольку препятствовал возможности свободного применения гражданином своих трудовых навыков на всей территории РФ в течение значительного периода времени (решение Арбитражного суда Сахалинской области от 09.10.2019 по делу N А59-4571/2019).

С точки зрения законодательства является спорным вопрос о включении в трудовой договор или в ЛНА условия о том, что работник обязан уведомить работодателя о работе по совместительству или, например, о регистрации в качестве ИП. Причем речь о том, что **нужно именно уведомить, а не запрашивать разрешение, как это предусмотрено в виде исключения для руководителя организации (ст. 276 ТК РФ), тренера и спортсмена (ст. 348.7 ТК РФ)**. Ведь совместительство осуществляется в свободное от основной работы время, а согласно ч. 2 ст. 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Вместе с тем нам удалось найти пример судебного решения, в котором говорится как раз об обратном.

Судебная практика. Суд отказал в признании незаконным замечания, вынесенного сотруднику банка, т.к. сотрудник в нарушение внутреннего регламента не уведомил работодателя о своем намерении заняться предпринимательской деятельностью. *Несмотря на доводы сотрудника, что никакого конфликта интересов между регистрацией его в качестве ИП и работой в банке не было и что включение в ЛНА обязанности сотрудников сообщать работодателю информацию о работе по совместительству и занятии предпринимательской деятельностью в других организациях не соответствует требованиям трудового законодательства, суд оставил дисциплинарное взыскание в силе* (решение Центрального районного суда города Кемерово от 19.07.2018 по делу N 2-2914/2018).

Однако полагаем, что работодателю не стоит сильно полагаться на то, что в его случае суд примет аналогичное решение (которое сложно назвать сложившейся судебной практикой), и включать в трудовые договоры условия, которые заведомо ограничивают права работников.

Как урегулировать конфликт интересов в документах?

Но как работодателю, беспокоящемуся о том, чтобы не было утечки имеющей коммерческую ценность конфиденциальной информации (особенно если его сотрудник дополнительно где-то работает), защитить свои интересы? В этом случае **поможет включение в трудовой договор (пример 2) или в отдельное соглашение (пример 3) условия о неразглашении коммерческой тайны.**

Пример 2. Условие трудового договора о неразглашении коммерческой тайны.

<...>

- не использовать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя (в соответствии с положением о коммерческой тайне, утв. приказом от 17.08.2023 N 179), доступ к которым предоставлен Работнику, в собственных целях, а также для занятий любой деятельностью, которая может нанести какие-либо убытки Работодателю или его контрагентам;

<...>

Примечание. См. образцы оформления документов в [статье](#) "Увольняем за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну" в N 12, 2014, на с. 64.

Также необходимо *ознакомить работника с ЛНА о коммерческой тайне (иной конфиденциальной информации).*

Не стоит забывать, что **организации должны разрабатывать и принимать необходимые меры по предупреждению коррупции.** В [определении](#) от 26.03.2020 N 585-О Конституционный

Суд РФ подчеркнул, что **указанная обязанность возложена законом на все организации вне зависимости от организационно-правовой формы и форм собственности**. А Минтруд России разработал Методические **рекомендации** по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции **<2>**. Эти меры могут включать:

- разработку антикоррупционной политики;
- выявление и урегулирование конфликта интересов;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- принятие кодекса этики и т.д.

<2> Далее - Методические **рекомендации** по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/015/0>).

Ну и наконец, *работодатель может утвердить ЛНА о конфликте интересов***<3>**(**пример 4**). В данном документе рекомендовано:

- предусмотреть понятие конфликта интересов (которое для организаций, не упомянутых в законодательстве, может отличаться от понятия, данного в **Законе N 273-ФЗ**);
- описать примеры конфликта интересов;
- предусмотреть процедуру и сроки письменного уведомления работником о конфликте интересов;
- указать ответственность сотрудников.

<3> См. Методические **рекомендации** по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Примечание. См. **статью** "Ознакомление с документами: на бумаге и в электронном виде" в N 2, 2023, на с. 61.

Как и любой локальный нормативный акт, его необходимо довести *до сведения всех работников организации* (под подпись или способом, установленным в ЛНА либо трудовом договоре для взаимоотношений с дистанционными работниками и/или в ЛНА о введении кадрового электронного документооборота). Иначе их нельзя будет привлечь к ответственности за нарушение установленных правил.

Примечание. Всех ли сотрудников можно привлечь к ответственности за разглашение персданных коллег, как зафиксировать нарушение и к какой именно ответственности можно привлечь, читайте в **статье** "Чем грозит разглашение информации о работнике" в N 11, 2018, на с. 27.

Мнение. Александр Росиков, начальник юридического департамента ООО "Барристер плюс"

Сотрудник, проработав определенное время в компании и узнав многие секреты бизнеса, может уйти к конкуренту или создать свой собственный бизнес, и, используя полученную конфиденциальную информацию, начать уводить клиентов, тем самым лишая бывшего работодателя прибыли. Для минимизации указанного риска изначально при трудоустройстве работника с ним нужно заключить *соглашение о конфиденциальности и оговорить весь состав*

информации, которая представляет для работодателя ценность. Ссылку на него, как правило, включают в трудовой договор. На случай увольнения работника в соглашении можно предусмотреть, что:

- оно действует в течение длительного срока после прекращения трудового договора (например, 3 - 5 лет);

- а в случае нарушения условия о конфиденциальности работник обязуется возместить убытки.

Подобная возможность прямо предусмотрена [ч. 4 ст. 11](#) Федерального закона от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне". А вот *включение в такое соглашение штрафной неустойки противоречит трудовому законодательству в силу положений [ст. 9 ТК РФ](#) и не подлежит применению* (см. апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 12.09.2019 по делу N 33-19819/2019).

Также повторим, что запретить работнику устраиваться в другие компании или организовывать свой бизнес работодатель не вправе, подобное условие в соглашении о конфиденциальности будет считаться ничтожным [<4>](#). Не стоит забывать про такие основополагающие правовые принципы, как свобода труда и свобода предпринимательской деятельности, в соответствии с которыми работник вправе самостоятельно использовать свои способности к труду так, как он считает нужным. Другое дело, если он для этого будет неправомерно использовать ранее доверенную ему работодателем информацию, составляющую коммерческую тайну. Вот тогда его можно привлечь к ответственности за убытки. Кроме того, сам факт заключения такого соглашения психологически будет играть роль сдерживающего фактора.

[<4>](#) В [ч. 1 ст. 276](#) ТК РФ установлено, что руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа работодателя, собственника или его представителя, а в [ч. 1 ст. 348.7](#) ТК РФ - что спортсмен и тренер должны получить разрешение на работу по совместительству в другой организации у текущего работодателя. Но речь в обоих случаях идет именно о действующем трудовом договоре, а не уже расторгнутом.

Примечание. См. статьи "[Увольняем за разглашение информации](#), составляющей коммерческую тайну" в N 12, 2014, на с. 64 и "[Разглашение персональных данных: за что можно уволить работника](#)" в N 3, 2022, на с. 11.

Образец соглашения с работником о соблюдении конфиденциальности показываем ниже (пример 3).

Пример 3. Соглашение о конфиденциальности с работником.

Соглашение о конфиденциальности	
г. Москва	22.01.2024
<p>Акционерное общество "Виста" в лице генерального директора Борисова Анатолия Семеновича, действующего на основании устава (далее - Работодатель), с одной стороны и Бунина Марина Алексеевна, зарегистрированная по адресу: г. Москва, проспект Ленина, д. 122, кв. 89, паспорт 4511 N 567332, выдан ГУ МВД России по г. Москве, дата выдачи - 21.10.2011 (далее - Работник), с другой стороны заключили настоящее соглашение о нижеследующем:</p>	
1. Предмет соглашения	
<p>1.1. Настоящее соглашение регулирует порядок, условия использования, а также защиту</p>	

информации, передаваемой Работодателем Работнику, с даты заключения настоящего соглашения.

1.2. Правовая охрана распространяется на коммерческую тайну Работодателя независимо от вида носителя информации и формы ее представления.

1.3. Отсутствие правовых, организационных, технических и иных мер по охране информации (режим коммерческой тайны) в отношении каких-либо научно-технических, коммерческих, организационных или иных используемых в предпринимательской деятельности Работодателя сведений не является обстоятельством, освобождающим Работника от выполнения обязательств по настоящему соглашению.

1.4. Работник обязан хранить в тайне все полученные им конфиденциальные сведения и документы в процессе исполнения трудовых обязанностей, включая, но не ограничиваясь: информация о клиентах Работодателя, производственные, технические, экономические, организационные и другие сведения, в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, секреты производства (ноу-хау), отчеты о продажах, планы сбыта, маркетинговая политика, клиентская база, сведения об используемых технологиях, о содержании деловых переговоров и любая иная без исключения коммерческая информация, имеющая действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу ее неизвестности третьим лицам.

1.5. Режим коммерческой тайны действует в отношении всех сервисов, принадлежащих Работодателю, в том числе в отношении производного программного обеспечения, программного обеспечения, которое находится в процессе разработки, доработки, переработки и т.п. Работник обязуется не использовать полученную информацию о сервисах за пределами выполнения своих должностных обязанностей, а равно не копировать и не передавать сведения третьим лицам иным способом.

1.6. Режим коммерческой тайны действует в отношении тарифов, бонусов, скидок, которые Работодатель предоставляет своим клиентам или которые предоставляются Работодателю контрагентами, а также в отношении иных коммерческих условий.

1.7. Перечень всех сервисов представлен ниже с указанием наименования, описания и функционального назначения программного обеспечения: <...>

2. Обязанности Работника

2.1. Не разглашать, не передавать третьим лицам и не использовать для личных и иных целей сведения, составляющие коммерческую тайну, которые будут доверены и станут известны Работнику при исполнении трудовых обязанностей, не представлять интересы других частных и государственных организаций, индивидуальных предпринимателей, не получать от их представителей денежных вознаграждений, за исключением случаев, когда это требуется в связи с выполнением трудовой функции и только с письменного разрешения руководителя Работодателя.

2.2. Незамедлительно сообщать непосредственному начальнику либо руководителю Работодателя о допущенном Работником либо ставшем ему известном факте разглашения или угрозы разглашения информации, составляющей коммерческую тайну Работодателя, незаконном получении или незаконном ее использовании третьими лицами, обо всех попытках третьих лиц получить доступ к конфиденциальной информации, предотвращать несанкционированный доступ третьих лиц к любой части информации, составляющей коммерческую тайну Работодателя.

2.3. При прекращении трудовых отношений вернуть все имеющиеся в его распоряжении документы вне зависимости от их носителя, содержащие коммерческую тайну Работодателя, либо уничтожить их незамедлительно по распоряжению Работодателя.

3. Ответственность

3.1. Работник, не исполняющий или ненадлежащим образом исполняющий свои обязательства по настоящему соглашению, несет ответственность в порядке, установленном законодательством РФ и настоящим соглашением.

3.2. Работник, нарушивший условия соглашения, обязан незамедлительно прекратить

совершение действий (бездействие), ведущих к нарушению режима коммерческой тайны либо создающих угрозу нарушения прав Работодателя на информацию, составляющую коммерческую тайну.

3.3. Работник, нарушивший обязательства, взятые на себя по настоящему соглашению, обязан возместить убытки, причиненные разглашением или неправомерным использованием информации, составляющей коммерческую тайну Работодателя, в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня получения уведомления от Работодателя.

3.4. Работник, нарушивший обязательства, взятые на себя по настоящему соглашению, также обязан выплатить Работодателю сумму, эквивалентную сумме дохода, полученного Работником вследствие нарушения прав Работодателя на коммерческую тайну.

3.5. Работник обязан обеспечивать сохранение режима коммерческой тайны в отношении всех без исключения сведений, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей в течение 5 (пяти) лет с даты прекращения трудовых отношений с Работодателем. Работник не вправе использовать любые сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя, в своей дальнейшей трудовой и/или предпринимательской деятельности и несет ответственность за любые причиненные Работодателю убытки в связи с нарушением данного обязательства.

3.6. В соответствии с ч. 4 ст. 11 Федерального закона от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" Работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причиненных ему разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, от лица, получившего доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но прекратившего трудовые отношения с Работодателем, если эта информация разглашена в течение срока действия режима коммерческой тайны.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение срока действия трудового договора и в течение 5 (пяти) лет со дня его расторжения.

4.2. Настоящее соглашение регулируется и толкуется в соответствии с законодательством РФ, а также в соответствии с пунктами положения о коммерческой тайне, утв. приказом Работодателя от 07.02.2020 N 9.

4.3. Любые споры, разногласия или требования, возникающие из настоящего соглашения или в связи с ним, не урегулированные по взаимному согласию Сторон, подлежат разрешению в судебном порядке по месту нахождения Работодателя.

4.4. Настоящее соглашение составлено в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

5. Адреса и иные реквизиты Сторон

<...>

Пример 4. Положение о конфликте интересов с прилагаемой к нему формой уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Акционерное общество "Земляне"

УТВЕРЖДЕНО
приказом АО "Земляне"
от 24.03.2023 N 47

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Настоящее положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано акционерным обществом "Земляне" (далее - Работодатель, АО) на основании Федерального

закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

2. Положение является локальным нормативным актом Работодателя, принятым с целью своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников АО в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, и выступает одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений у Работодателя.

3. Действие Положения распространяется на всех работников Работодателя вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций, оклада, стажа и других обстоятельств, а также на физических лиц, сотрудничающих с АО на основе гражданско-правовых договоров (далее - работник).

4. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника АО влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Работодателя, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации Работодателя. Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств.

5. В основу работы по управлению конфликтом интересов в АО положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение, урегулирование и оценка репутационных и иных рисков для АО при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Работодателя и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Работодателем.

6. Под определение конфликта интересов в АО подпадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Можно выделить, например, следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов: получение работником подарков и услуг от представителей клиентов или потенциальных клиентов; небезвыгодные предложения работнику от представителей клиентов или потенциальных клиентов; небескорыстное использование возможностей клиентов или потенциальных клиентов в интересах работника и пр.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств руководствоваться интересами Работодателя - без учета личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- по возможности избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать потенциальный и возникший (реальный) конфликт интересов;
- содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования Работодателя.

8. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник службы безопасности АО, а в его отсутствие - непосредственный руководитель работника, сообщившего о конфликте интересов. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя АО уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых)

обязанностей либо гражданско-правовых обязательств, которая приводит или может привести к конфликту интересов (по форме согласно приложению к Положению). Указанное уведомление подлежит регистрации в течение 1 (одного) рабочего дня со дня его поступления. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов работником в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

9. Работодатель гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия работником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками АО и третьими лицами. Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного работника и взыскания причиненного работнику и АО материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством, а также для применения мер гражданско-правовой ответственности.

10. Поступившая информация должна быть тщательно изучена и проверена должностными лицами, ответственными за ее рассмотрение, с целью оценки серьезности возникающих для Работодателя рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11. Возможны следующие способы урегулирования конфликта интересов в АО:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (полное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств работника;
- временное отстранение работника от должности (выполнения работы, оказания услуг), если его личные интересы входят в противоречие с должностными (трудовыми) обязанностями либо гражданско-правовыми обязательствами;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Работодателя;
- увольнение работника по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, либо расторжение заключенного с ним гражданско-правового договора.

Ответственными лицами могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учетом мнения и предложений самого работника, вовлеченного в конфликт. Выбор мер производится с учетом принципа соразмерности их потенциальным рискам для АО.

12. Неисполнение возложенных на работника обязанностей, установленных Положением, может послужить основанием для привлечения к дисциплинарной и иной предусмотренной законодательством РФ ответственности при наличии оснований, предусмотренных законодательством РФ.

Приложение

к Положению о конфликте интересов, утв. приказом АО "Земляне" от 24.03.2023 N 47
Форма уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей/гражданско-правовых обязательств, которая приводит или может привести к конфликту интересов
Начальнику отдела службы

безопасности АО "Земляне"

(Фамилия И.О. начальника службы
безопасности)

(должность (при наличии), Фамилия И.О.
заявителя)

Уведомление о наличии личной заинтересованности при исполнении
должностных (трудовых) обязанностей/гражданско-правовых обязательств, которая приводит
или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
должностных (трудовых) обязанностей/гражданско-правовых обязательств, которая приводит
или может привести к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:

Должностные (трудовые) обязанности в соответствии с трудовым договором /
обязательства по гражданско-правовому договору, на выполнение которых влияет
или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов:

(должность (при наличии))

(подпись)

(расшифровка
подписи)

(дата)

Лицо, принявшее уведомление

(должность) (подпись) (расшифровка (дата)
подписи)

Как наказать за нарушение работника

Примером ситуации, когда работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности в виде выговора или замечания, может быть **неуведомление работодателя о том, что в ходе выполнения трудовых обязанностей работник участвует в принятии решений в интересах контрагента работодателя, владельцем которого является его родственник или иное лицо, с которым связана его личная заинтересованность** (к примеру, коммерческий директор, ответственный за закупки, выбирает в качестве поставщика компанию, руководителем которой является его брат или близкий друг). Отметим еще раз, что обязанность об уведомлении работодателя в подобной ситуации должна быть прописана в ЛНА работодателя.

Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности стандартная и установлена [ст. 193 ТК РФ](#). В качестве оснований для **приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности**, как правило, являются:

- заключение (протокол заседания, акт) комиссии по результатам служебного расследования по нарушению ЛНА о конфликте интересов (либо служебная (докладная) записка уполномоченного должностного лица, фиксирующая обстоятельства конфликта интересов);

- требование работнику, который нарушил установленные ЛНА правила, о представлении письменного объяснения (с доказательством его вручения);

- письменное объяснение работника, нарушившего установленные ЛНА правила.

Примечание. Образцы акта служебного расследования и других документов, которыми оформляется привлечение к дисциплинарной ответственности работника, см. в [статье](#) "Привлечение к дисциплинарной ответственности от "А" до "Я" в N 4, 2016, на с. 44.

Форма такого приказа законодательством не утверждена, ее можно разработать самостоятельно ([пример 5](#)). В любом случае в приказе следует в обязательном порядке указать:

- что конкретно нарушил сотрудник (ссылаясь на нормы ЛНА о конфликте интересов);

- вид применяемого дисциплинарного взыскания со ссылкой на его адекватность допущенному работником проступку;

- последствия (в т.ч. возможные) нарушения;

- учет предшествующего поведения работника, его отношения к дисциплине труда и интересам работодателя в целом.

Пример 5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде замечания за несоблюдение требований о предотвращении конфликта интересов.

Публичное акционерное общество "НовиковГрупп"

ПРИКАЗ

25.01.2024

N 2-д

Москва

О наложении дисциплинарного взыскания

В связи с неисполнением руководителем отдела по работе с vip-клиентами Лужицким А.В. обязанности по направлению уведомления о возникновении личной заинтересованности и непринятием им иных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, принимая во внимание, что допущенные руководителем отдела по работе с vip-клиентами Лужицким А.В. нарушения не повлекли серьезных негативных последствий для ПАО "НовиковГрупп", отсутствие случаев привлечения руководителя отдела по работе с vip-клиентами Лужицкого А.В. ранее к дисциплинарной ответственности за аналогичные правонарушения и в целях избегания их в последующем, руководствуясь [статьей 193](#) Трудового кодекса РФ, пунктом 5.17 правил внутреннего трудового распорядка (утв. приказом от 18.04.2019 N 47) и пунктами 7, 10 положения о конфликте интересов (утв. приказом от 11.07.2022 N 129),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Привлечь руководителя отдела по работе с vip-клиентами Лужицкого А.В. к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение:
 - п. 5 положения о конфликте интересов (утв. приказом от 11.07.2022 N 129);
 - п. 5.11 трудового договора от 12.05.2022 N 54/23-тд;
 - п. 6.24 должностной инструкции руководителя отдела по работе с vip-клиентами (утв. приказом от 04.12.2022 N 357).
2. Специалисту отдела кадров Донцовой К.Е. ознакомить руководителя отдела по работе с vip-клиентами Лужицкого А.В. с настоящим приказом под подпись. Срок - 26.01.2024.

Основания: 1. Служебная записка финансового директора Кирюшкина О.В. от 10.01.2024 б/н.
2. Акты дисциплинарной комиссии по результатам служебного расследования о конфликте интересов от 11.01.2024 N 1 и от 22.01.2024 N 2.
3. Требование представить письменное объяснение по факту неподачи уведомления о личной заинтересованности от 12.01.2024 N 1.
4. Объяснительная записка руководителя отдела по работе с vip-клиентами Лужицкого А.В. от 17.01.2024 б/н.

Генеральный директор

Жигунов

Д.Н. Жигунов

С приказом ознакомлены: <...>

Примечание. Образцы протоколов дисциплинарной комиссии см. в [статье](#) "Дисциплинарная комиссия: создание, деятельность, оформление протоколов" в N 9, 2023, на с. 11.

Примечание. Образец приказа об увольнении, оформленного по унифицированной [форме N Т-8](#), с расширенной частью, где описываются проступок и другие обстоятельства, имеющие значение для законности и обоснованности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, мы привели в [статье](#) "Составляем приказ об увольнении по "нехорошим" основаниям" в N 3, 2023, на с. 23

А. Неретина
Старший юрист
ООО "Юнистафф Пейрол Компани"

Подписано в печать

21.12.2023

