

Возможные организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов

Для предотвращения конфликта интересов работодателям следует предпринять ряд мер, направленных на определение понятия конфликта интересов, круга лиц, которые могут быть вовлечены в подобный конфликт, разработку алгоритма действий в компании по предупреждению возможных последствий конфликта интересов.

Ориентироваться следует в первую очередь на нормативное регулирование соответствующей сферы деятельности. Однако можно выявить общие закономерности в указанном регулировании.

Минтруд России в Методических [рекомендациях](#) относительно мер по противодействию коррупции указывает, что с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит, и возможных негативных последствий конфликта интересов для организации) организации целесообразно принять положение о конфликте интересов или включить соответствующий детализированный раздел в действующий в организации кодекс поведения. При этом следует учитывать требования к содержанию кодексов поведения, закрепленные в соответствующих нормативных правовых актах, регулирующих отдельные виды деятельности.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов рекомендуется обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов следует отнести к локальным нормативным актам работодателя, соответственно, на него распространяются все требования закона об ознакомлении с актом всех работников, а тех, с кем заключается трудовой договор, - до заключения трудового договора.

Целесообразно не только довести до сведения всех работников содержание положения о конфликте интересов, но и обеспечить возможность доступа к тексту документа всех работников в удобной для них форме. Если раньше такие документы вывешивались в помещениях работодателя, то сейчас, как правило, размещаются на внутренних корпоративных сайтах или на официальных сайтах в Интернете.

Кроме вышеперечисленных мер Минтруд России также рекомендует уделить особое внимание консультированию и обучению работников организации.

В частности, в Методических [рекомендациях](#) относительно мер по противодействию коррупции подчеркивается, что при организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых:

- лица, ответственные за противодействие коррупции в организации;
- руководящие работники;
- иные работники организации.

В небольших организациях может возникнуть проблема формирования учебных групп. В этом случае могут быть рекомендованы замена обучения в группах индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц организации, ответственных за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

§ 5 гл. 7, "Локальные акты работодателя: актуализация в связи с законодательными изменениями" (выпуск 3) (Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.) ("Редакция "Российской газеты", 2021) {КонсультантПлюс}