

Уважаемые коллеги!

Тема доклада: «Отдельные аспекты применения законодательства в сфере конфликта интересов в Государственной корпорации «Ростех» и ее дочерних организациях».

Докладчик: ВЕРЮТИН Владимир Николаевич, руководитель направления по противодействию коррупции Департамента безопасности и профилактики коррупционных правонарушений.

Государственная корпорация «Ростех» создана на основании Федерального закона «О государственной корпорации по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции «Ростех». Корпорация является некоммерческой организацией.

Организации Корпорации по сути являются самостоятельными юридическими лицами, которыми Корпорация управляет с соблюдением требований корпоративного законодательства. Всего под управлением Корпорации находится более 800 предприятий и организаций.

В октябре 2015 года для работников государственных корпораций существенно были изменены понятия «личная заинтересованность» и «конфликт интересов».

В частности, было исключено требование к наличию противоречий между личной заинтересованностью работника и правовыми интересами государственной корпорации, способное привести к причинению ущерба имуществу или деловой репутации государственной корпорации. Личная заинтересованность теперь может оказать влияние не только на надлежащее, но и на объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей (осуществление полномочий). Добавилось также понятие имущественных, корпоративных и иных близких отношений.

Корпорация управляла своими организациями и контролировала их деятельность за счет выдвижения своих работников в советы директоров и ревизионные комиссии организаций Корпорации. В результате такого подхода у работников Корпорации, являющихся членами советов директоров и ревизионных комиссий организаций Корпорации, возникали корпоративные отношения с организациями Корпорации, что создавало возможности для возникновения конфликта интересов. По данной причине Корпорация оказалась в сложной ситуации, когда необходимо было сохранить управляемость организациями Корпорации и при этом выполнить требования законодательства в сфере выявления, предупреждения и урегулирования конфликта интересов.

Учитывая изложенное, при построении системы выявления, предупреждения и урегулирования конфликта интересов решались следующие проблемные вопросы.

1. Преодоление стереотипов, особенно после принятия нового определения конфликта интересов и личной заинтересованности для госкорпораций. Многие работники Корпорации не понимали, почему при отсутствии ущерба, противоречий с интересами Корпорации, но при наличии корпоративных отношений с юридическим лицом может возникнуть ситуация, связанная с конфликтом интересов.

2. Сохранение управляемости организациями Корпорации с учетом нового подхода к понятиям «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», т.е. в зоне риска оказалась выстроенная система корпоративного управления организациями Корпорации.

3. Отсутствие четкой законодательной базы по урегулированию конфликта интересов работниками организаций Корпорации.

Для решения указанных проблемных вопросов Корпорацией приняты следующие меры:

В отношении центрального аппарата Корпорации:

1. У руководства и работников Корпорации сформировано понимание ситуаций, связанных с конфликтом интересов.

В этих целях была организована и проведена учеба ТОП-менеджеров Корпорации с участием ведущих внешних экспертов, работников Администрации Президента, Генеральной прокуратуры, Следственного комитета Российской Федерации и других контрольных(надзорных) органов по вопросам противодействия коррупции в государственных корпорациях. Также организовано и проведено обучение работников Корпорации, занимающих должности с коррупционно-опасным функционалом.

Отдельные системные ситуации, связанные с возможностью возникновения конфликта интересов, рассматривались на заседаниях Правления Корпорации, Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

В результате значительно выросла статистика по подаче уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Так, в 2015 году уведомления не подавались, в 2016 году подано 10 уведомлений, в 2017 году -7, в 2018 году – 9.

2. Внедрена практика регулярной актуализация правовых актов Корпорации в сфере противодействия коррупции, в том числе связанных с выявлением, предупреждением и урегулированием конфликта интересов.

В целях систематизации правовых актов Корпорации в сфере профилактики коррупции был издан единый кодифицированный

правовой акт «О профилактике коррупционных и иных правонарушений», который ежегодно актуализируется.

3. Введена процедура мониторинга конфликта интересов, цель которой – контролировать, как работники Корпорации соблюдают обязанности, связанные с принятием мер по урегулированию конфликта интересов.

4. Правлением Корпорации принято решение о том, что всем работникам Корпорации, входящим в состав советов директоров и ревизионных комиссий организаций Корпорации, необходимо отказываться от получения вознаграждений за участие в работе указанных органов в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов.

Контроль за исполнением данного решения осуществляется на постоянной основе, в том числе при проведении анализа сведений о доходах и расходах.

5. На основании рекомендации Комиссии по соблюдению служебного поведения работников Корпорации и урегулированию конфликта интересов принято решение о включении в Регламент заседаний Правления, Положение о Бюджетном комитете пункта о том, что члены Правления, Бюджетного комитета не принимают участие в голосовании по рассматриваемому вопросу при наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.

Также, в Единое положение о закупке Корпорации, к которому присоединились более 600 организаций Корпорации, включено требование о том, что члены закупочной комиссии не принимают участие в закупочной процедуре при наличии личной заинтересованности.

6. Внедрена процедура согласования с антикоррупционным структурным подразделением Корпорации всех кандидатов при

трудоустройстве в Корпорацию на предмет оценки риска возникновения конфликта интересов при приеме на работу.

7. В Корпорации на платформе программы 1С разработана и внедрена автоматизированная система финансовой и закупочной деятельности (АС ФЗД). Указанная программа позволяет проводить автоматический анализ контрагентов на предмет аффилированности с работниками Корпорации.

8. Отпечатанный в типографском формате Кодекс этики и служебного поведения работника Корпорации в котором отдельный подраздел посвящен вопросам предупреждения и урегулирования конфликта интересов выдан всем работникам Корпорации и выдается при приеме на работу. Данная мера позволила обратить внимание работников Корпорации на Кодекс и заинтересовала их к более подробному ознакомлению с ним, в том числе подраздела в части предупреждения и урегулирования конфликта интересов.

В целях дальнейшей интеграции ключевых положений Кодекса этики в рабочую практику на ежегодном выездном корпоративном мероприятии 13-15 сентября 2019 года была проведена деловая игра, в ходе которой проверялось знание положений Кодекса, практические навыки его применения, а также вырабатывались предложения по совершенствованию Кодекса этики с участием представителей различных структурных подразделений Корпорации и внешних экспертов.

В отношении организаций Корпорации:

1. На системной основе проводится обучение работников организаций Корпорации по вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов. При этом учитываются особенности деятельности организаций Корпорации. К участию в обучающих мероприятиях привлекаются сотрудники Администрации Президента, Генеральной прокуратуры и Минтруда России.

2. Разработана и направлена для применения в организациях Корпорации Типовая декларация о конфликтах интересах.

В результате во многих организаций Корпорации внедрена процедура декларирования конфликтов интересов.

3. Введена практика ежегодного заслушивания руководства организаций Корпорации на Комитетах по аудиту при советах директоров головных организаций холдинговых компаний по вопросам принятия мер по предупреждению и урегулированию конфликта интересов. Протоколы Комитета по аудиту с указанием выявленных недостатков и рекомендаций по их устранению направляются для обязательного рассмотрения на заседании совета директоров холдинговых компаний Корпорации с последующей постановкой необходимых задач генеральным директорам указанных организаций.

4. Разработаны и направлены для применения в организациях Корпорации Методические рекомендации о мерах по снижению коррупционных рисков при ведении закупочной деятельности, направленные, в том числе, на выявление, предупреждение и урегулирование конфликта интересов в закупочной деятельности.

5. В целях распространения положительного опыта работы в сфере противодействия коррупции, в т.ч. по вопросам предупреждения и урегулирования конфликта интересов, разработано и издано тиражом 1 000 экз., практическое пособие «Профилактика коррупционных правонарушений в организациях, контролируемых госкорпорациями», которое распространено среди организаций Корпорации. Издание подготовлено доктором юридических наук В.В.Астаниным при участии должностных лиц Корпорации и АО «Вертолеты России».

6. Введена практика включения в состав Комиссий головных организаций холдинговых компаний по рассмотрению служебного поведения работников и урегулированию конфликта интересов независимых членов, а в отдельных организациях Корпорации в состав

Комиссии вошли работники Корпорации, что позволило более качественно оценивать рассматриваемые ситуации и прорабатывать принимаемые решения.

7. Проводится ежегодный подробный мониторинг мер, принимаемых организациями Корпорации по противодействию коррупции, в том числе в сфере выявления, предупреждения и урегулирования конфликта интересов. Результаты рассматриваются на ежегодном совещании с заместителями генеральных директоров организаций Корпорации по безопасности.

Указанные и ряд других мер позволили выстроить, на наш взгляд, эффективную систему выявления, предупреждения и урегулирования конфликта интересов как в центральном аппарате Корпорации, так и в организациях Корпорации.

Вместе с тем, остаются и проблемные вопросы.

1. В соответствии с законодательством, на организации Корпорации возложена обязанность предотвращать и урегулировать конфликт интересов. Вместе с тем, у работников организаций Корпорации не установлена обязанность по недопущению конфликта интересов и уведомлению работодателя о возможности возникновения конфликта интересов.

В результате могут возникать ситуации, когда работник откажется исполнять решение по урегулированию конфликта интересов, а у работодателя будут отсутствовать законные основания для принятия решений в отношении такого работника.

2. Требуют актуализации и совершенствования Методические рекомендации Минтруда России по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Учитывая изложенное, предлагается:

1. На законодательном уровне решить вопрос распространения ряда антикоррупционных стандартов и запретов на работников организаций Корпорации, возможно - с введением отдельного определения конфликта интересов и личной заинтересованности для организаций государственных корпораций. Для чего целесообразно активизировать работу по соответствующему законопроекту, в том числе со стороны Администрации Президента, Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

2. Актуализировать статью 13.3 ФЗ «О противодействии коррупции» в части принимаемых мер организациями государственных корпораций, тем более, что Минтруд России уже разработал необходимый законопроект, принятие которого также будет способствовать совершенствованию мер по урегулированию конфликта интересов в организациях Корпорации.

3. Актуализировать Методические рекомендации Минтруда России по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Благодарю за внимание!