

**ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ
ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ ЧАСТНОГО БИЗНЕСА****Анастасия Викторовна ЛЯДСКАЯ**

студентка магистратуры программы «Безопасность государственного управления
и противодействие коррупции», Институт государственной службы и управления РАНХиГС при Президенте РФ,
руководитель департамента комплаенса ООО «КСК», Москва, Российская Федерация
a.lyadskaya@kscgroup.ru
https://orcid.org/0000-0002-6736-9932
SPIN-код: 2026-0937

История статьи:

Рег. № 728/2019
Получена 21.11.2019
Получена в доработанном
виде 10.12.2019
Одобрена 27.12.2019
Доступна онлайн
16.01.2020

УДК 342.97; 346.52;
65.012.8; 65.012.72;
65.018.2

JEL: K23, K31, M12

Ключевые слова:

противодействие
коррупции, конфликт
интересов,
законодательство, защита
персональных данных,
частный бизнес

Аннотация

Тема. Статья посвящена проблемам правового регулирования управления конфликтом интересов в сфере частного бизнеса.

Цели. Анализ правовых оснований и определение механизмов минимизации юридических рисков при реализации процедур управления конфликтом интересов в организациях коммерческого (частного) сектора. Выработка предложений по развитию законодательства в данной сфере права.

Методология. В исследовании были применены системный подход к изучению применимого законодательства, а также сравнительный анализ нормативно-правовых актов, регулирующих процедуры управления конфликтом интересов в государственной и муниципальной сфере в сравнении с аналогичными процессами в коммерческой сфере.

Результаты. Проведен анализ правовых основ управления конфликтом интересов в российских организациях частной сферы бизнеса, выработаны рекомендации по минимизации юридических рисков по исполнению смежного законодательства. Приведено обоснование необходимости развития и уточнения законодательства по противодействию коррупции, защите персональных данных, трудового законодательства.

Выводы. На данном этапе развития законодательства в сфере противодействия коррупции до сих пор отмечается недостаточная теоретическая проработка вопроса урегулирования конфликта интересов в организациях коммерческой сферы. На основе собственного опыта и опыта передовых практик российского бизнеса даны четкие рекомендации по действиям, необходимым для максимального предупреждения регуляторных рисков, связанных с согласованием на практике норм трудового законодательства, законодательства о противодействии коррупции и защиты персональных данных. Обозначена потребность в дальнейшем развитии правовых норм, регулирующих меры по предупреждению коррупции в частном бизнесе.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2019

Для цитирования: Лядская А.В. Вопросы правового регулирования управления конфликтом интересов в сфере частного бизнеса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2020. – Т. 16, № 1. – С. 80 – 95.
<https://doi.org/10.24891/ni.16.1.80>

Введение

Противодействие коррупции в России имеет значительную историю, однако можно сказать, что в новейшей истории признание ее значимости в качестве самостоятельного направления государственной деятельности произошло в 2006 г. с ратификацией

Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.)¹ (далее – КПК ООН).

¹ Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции: принята резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи от 31 октября 2003 г.
URL: https://un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/corruption.shtml

Следующим значимым шагом стало принятие Национального плана противодействия коррупции², утвержденного Президентом РФ 31 июля 2008 г., и в том же году – Федерального закона «О противодействии коррупции»³ (далее – Закон № 273-ФЗ).

Отечественные нормативно-правовые акты по противодействию коррупции в первую очередь были ориентированы на появление и совершенствование соответствующих механизмов в аппарате государственного управления, о чем косвенно сказано в преамбуле упомянутого Национального плана: *«Несмотря на предпринимаемые меры, коррупция, являясь неизбежным следствием избыточного администрирования со стороны государства, по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и повышению эффективности национальной экономики, вызывает в российском обществе серьезную тревогу и недоверие к государственным институтам»*.

Вопросы регулирования противодействия коррупции в бизнесе на том этапе развития антикоррупционной регуляции оставались на втором плане, что подтверждается весьма ограниченным упоминанием соответствующих мер в Законе № 273-ФЗ, равно как и поверхностным их раскрытием в КПК ООН.

Однако развитие российского общества потребовало нового взгляда на противодействие коррупции в частном бизнесе. Этот запрос общества можно подтвердить подписанием в 2012 г. Антикоррупционной хартии российского бизнеса⁴, и уже в 2013 г. Министерство труда и социальной защиты РФ издало Методические

рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции⁵, разъясняющие возможности применения норм Закона № 273-ФЗ к бизнес-среде.

Национальные планы противодействия коррупции, утверждаемые указами Президента РФ, также все больше и больше внимания уделяют частному бизнесу. В Национальном плане противодействия коррупции⁶ вопросам регулирования антикоррупционной деятельности в бизнесе отведен отдельный раздел (разд. VI «Совершенствование мер по противодействию коррупции в сфере бизнеса, в том числе по защите субъектов предпринимательской деятельности от злоупотреблений служебным положением со стороны должностных лиц»), ряд поручений которого напрямую говорит о реализации мер, способствующих внедрению в сферу бизнеса антикоррупционных стандартов, процедур внутреннего контроля, этических норм и процедур комплаенса.

В 2017 г. Министерство труда и социальной защиты РФ инициировало проект изменений в Законе № 273-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О противодействии коррупции» в целях повышения эффективного исполнения организациями обязанности принимать меры по предупреждению коррупции»⁷, в котором предлагало уточненный порядок регулирования антикоррупционной сферы российского бизнеса. Несмотря на то, что рассмотрение документа было приостановлено, сам факт его появления свидетельствует о высокой степени сближения осознания потребности в выработке общих принципов нормативного регулирования противодействия коррупции в

² Национальный план противодействия коррупции: утв. Президентом РФ 31.07.2008 № 1568-Пр.

³ О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

URL: http://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/

⁴ Антикоррупционная хартия российского бизнеса. URL: <http://against-corruption.ru/khartiya/info/>

⁵ Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции: утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013.

URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/26>

⁶ О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 гг.: Указ Президента РФ от 29.06.2018 № 378.

⁷ Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/p/70068>

бизнесе у органов государственной власти и представителей частного сектора⁸.

В то же время, не дожидаясь принятия и/или уточнения соответствующих профильных нормативных правовых актов, представители бизнеса (особенно крупные и/или связанные с международным рынком компании), опираясь на зарубежный опыт и собственные представления о возможных механизмах противодействия коррупции, начали внедрять системы антикоррупционного комплаенса или их элементы [1, 2].

Внедряемые организациями меры противодействия коррупции сами по себе являются областью высокой чувствительности для работников и бизнес-процессов, требующих сохранения баланса между, казалось бы, разнонаправленными устремлениями организации: выстраиванием процедур контроля, направленных на пресечение причинения ущерба компании и сохранением ее адаптивности; создания культуры взаимного доверия и реализацией мероприятий должной осмотрительности; сокращением потерь от коррупционных явлений и сокращением накладных затрат (к которым относятся и затраты на внедрение и содержание систем по противодействию коррупции) и так далее, что уже делает задачу внедрения системы противодействия коррупции сложной и многогранной.

При этом добросовестный работодатель, рассматривая свои действия сквозь призму связанного законодательства, сталкивается с существенными ограничениями, которые организация обязана соблюдать при внедрении антикоррупционных программ и механизмов.

Таким образом, похвальное стремление бизнеса к транспарентности зачастую наталкивается на правовые коллизии и необходимость поиска решений, процедурно

соответствующих правовым нормам смежного законодательства.

Настоящая статья посвящена анализу бизнес-практики, рассмотрению применимых правовых норм и поиску возможных организационных решений в такой сфере противодействия коррупции, как управление конфликтом интересов.

Результаты исследования

Правовое регулирование управления конфликтом интересов в организациях частного бизнеса. Вопросы управления конфликтом интересов находят свое отражение как в международных, так и в российских нормативных правовых актах, определяющих политику в области противодействия коррупции. Следует отметить, что и в международных, и в российских документах принципы урегулирования конфликта интересов заданы в первую очередь для должностных (публичных) лиц. Однако частный бизнес также не обойден вниманием.

Так, КПК ООН (ст. 12 ч. 2 п. б) в качестве возможных мер предупреждения коррупции называет «...*содействие разработке стандартов и процедур, предназначенных для обеспечения... предупреждения возникновения коллизии интересов*». При этом в самом документе не содержится пояснения термина «коллизия интересов».

Международные стандарты по противодействию коррупции также включают вопрос урегулирования конфликта интересов в перечень обязательных мер по противодействию коррупции. Так, стандарт ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции – Требования и рекомендации по применению»⁹ предписывает следующее: «*Организации следует выявлять и оценивать риск внутренних и внешних конфликтов интересов*».

⁸ Хабриева Т.Я., Габов А.В., Цирин А.М. и др. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (постатейный). М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2018. 424 с.

⁹ ISO 37001:2016 Системы менеджмента противодействия коррупции – Требования и рекомендации по применению. URL: <https://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-37001-2016.pdf>

ISO 37001:2016 определяет конфликт интересов следующим образом: *«ситуация, при которой деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могли бы влиять на решения лиц при выполнении ими своих обязанностей в организации»*.

Основным российским законом, в рекомендательной форме предписывающим организациям частного сектора заниматься вопросами урегулирования конфликта интересов, безусловно, является Закон № 273-ФЗ (ст. 13.3 ч. 2 п. 5), в котором система мер, принимаемых организациями по предупреждению коррупции, может включать и «предотвращение и урегулирование конфликта интересов».

Закон № 273-ФЗ (ст. 10 ч. 1) определяет конфликт интересов следующим образом: *«ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего 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)»*.

Принципиальные отличия определений, приведенных в ISO и в Законе № 273-ФЗ, заключаются в ограничении отечественным законодателем круга лиц, за которыми закреплена обязанность урегулирования конфликта интересов, при этом ситуации личной заинтересованности определены более широко – как прямая или косвенная, в отличие от конкретного перечисления видов возможного личного интереса, как это прописано в ISO.

Как мы отмечали ранее в других работах, вопросы противодействия коррупции в российском законодательстве для организаций частного бизнеса не обладают должным уровнем регламентации и носят рекомендательный характер.

Антикоррупционная хартия российского бизнеса, распространяя свое действие на все

организации, присоединившиеся к ней, декларирует управление конфликтом интересов в качестве обязательного элемента программ и организационных документов, направленных на предотвращение коррупции в организации (разд. 1 Хартии), однако не дает ни своей трактовки конфликта интересов, ни обязательного перечня мер и процедур по его урегулированию (в разд. 8 Хартии упоминается лишь декларирование конфликта интересов, без детализации принципов проведения данной процедуры).

Более подробное раскрытие процедуры управления конфликтом интересов приведено в Методических рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. При этом в документе также не конкретизировано определение конфликта интересов для организаций частного бизнеса. Ссылаясь на определение ведущего документа (Закона № 273-ФЗ), авторы рекомендаций признают, что используемое определение изначально было ориентировано на государственную службу (ч. 4 Методических рекомендаций).

Таким образом, на текущем этапе развития нормативного регулирования российские организации вольны в интерпретации термина «конфликт интересов» и применяемых методов управления. Однако чаще всего организации опираются на приведенные в Законе № 273-ФЗ определения, модифицируя их с учетом специфики своей бизнес-деятельности.

Так, в определениях, предлагаемых АО «Интер РАО ЕЭС»¹⁰ и АО «Ураниум Уан Груп»¹¹, фигурирует противопоставление

¹⁰ Политика по противодействию мошенничеству и коррупции Публичного акционерного общества «Интер РАО ЕЭС» (с изм., утв. решением Совета ПАО «Интер РАО») от 20.12.2018. URL: https://interrao.ru/upload/Anti-fraud_and_anti-corruption_policy.pdf

¹¹ Политика по противодействию взяточничеству и коррупционным действиям в АО «Ураниум Уан Груп»: утв. приказом АО «Ураниум Уан Груп» от 25.12.2015 № 109/160-П. URL: <http://uranium1.com/upload/iblock/ad2/ad29c7ff74762c51e4376ed72ef6c26a.pdf>

личных интересов работника интересам организации, то есть при оценке наличия или отсутствия конфликта интересов и исполнении работником своей обязанности по его предупреждению у организации возникает право оценивать не только фактическое исполнение им своих должностных обязанностей и полномочий, но и соответствие его решений интересам организации. Это, с одной стороны, выводит интерпретацию конфликта интересов на качественно иной уровень, а с другой – усложняет задачу его выявления и урегулирования¹².

Российским законодательством не закреплено и требование к обязательным мероприятиям и процедурам, применяемым организациями по предупреждению, выявлению и урегулированию конфликта интересов в организациях. Рекомендуемые нормы закреплены в упоминаемых ранее Методических рекомендациях Минтруда России, не являющихся обязательными к исполнению.

Однако анализ предписаний прокурорских проверок исполнения требований Закона № 273-ФЗ показывает, что рекомендации Минтруда России являются основным документом, используемым органами прокуратуры при оценке соответствия организаций требованиям федерального антикоррупционного законодательства, что побуждает компании ориентироваться на них при моделировании внутренних бизнес-процессов.

Практика организации управления конфликтом интересов организациями частного бизнеса. Несмотря на то, что предупреждение и урегулирование конфликта интересов согласно ст. 13.3 Закона № 273-ФЗ

является лишь одной из шести возможных мер предупреждения коррупции в организации (и даже не первой), Методические рекомендации Минтруда России отмечают существенную роль этого инструмента в выстраивании комплексной системы (ч. 4): «Выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции».

К такому же выводу приходят исследователи¹³, приводя следующие сведения: «значительная часть мошеннических и коррупционных схем реализуется через аффилированных с сотрудниками третьих лиц (в том числе через поставщиков и заказчиков). Поэтому своевременная идентификация и предотвращение ситуаций конфликта интересов являются одними из важнейших элементов противодействия мошенничеству и коррупции».

Действительно, анализируя практику реализации комплексных программ противодействия коррупции в организациях, мы видим, что не менее 85% компаний осуществляют управление конфликтом интересов [3–7].

Общие принципы управления конфликтом интересов, практически применяемые организациями, включают мероприятия, аналогичные мероприятиям, определенным в качестве обязательных для урегулирования конфликта интересов государственных и муниципальных служащих и лиц, замещающих государственные и муниципальные должности [8–11]:

- 1) информирование работодателя о наличии личной заинтересованности и возможности возникновения конфликта интересов;
- 2) оценка работодателем рисков и последствий конфликта интересов;

¹² Комплексная безопасность бизнеса в условиях экономической нестабильности: материалы научно-практической конференции. СПб: Изд-во СПбГЭУ, 2014. 151 с. URL: <http://znanium.com/catalog/product/535410>; Экономическая безопасность личности, общества, государства: проблемы и пути обеспечения: материалы ежегодной Всероссийской научно-практической конференции. СПб: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2015. 308 с.

¹³ Комплаенс в СНГ: актуальные задачи и автоматизация. Исследование КРМГ. 2018. URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2018/06/compliance-survey-2017.html>

- 3) применение мер по предупреждению (разрешению) конфликта интересов, включающих действия по отношению к работнику, соответствующие степени риска, вызванного данным конфликтом интересов;
- 4) применение ограничений и запретов по отношению к работникам организации, предупреждающих возникновение конфликта интересов.

Основной целью реализации указанных мероприятий для организации является определение аффилированности (прямой и косвенной) работника с контрагентами организации и, как следствие, выявление наиболее коррупционно-рисковых сделок. Дополнительными целями могут являться:

- формирование культуры транспарентности в организации;
- оценка уровня коррупционного риска конкретного работника;
- выявление риска потери интеллектуальной собственности и утечки конфиденциальной информации (в случае проведения проверки аффилированности работника с конкурентами организации).

Учитывая основную цель, преследуемую организациями, следует предметно представлять себе действия, сопутствующие ее достижению. К ним относятся:

- систематизация полученной информации, определение внутренних взаимосвязей ее элементов, значимости факторов в итоговой оценке уровня риска;
- проверка полноты и точности сведений, предоставляемых работником в декларации конфликта интересов;
- анализ прямых и косвенных связей между работником и контрагентами (работником и конкурентами);
- оценка степени возможного влияния работника на сделку (в случае оценки

конфликта интересов по определенной сделке);

- разработка и реализация мер урегулирования конфликта интересов в соответствии с требованиями политики организации.

В качестве исходных данных для проведения такого анализа потребуется большое количество сведений как о работнике, так и о контрагенте. Помимо традиционных «кадровых» (биографических) данных о работнике необходимы такие сведения, как:

- сведения о вхождении в состав органов управления организаций, участии во владении и управлении организациями (кроме организации-работодателя);
- сведения об оплачиваемой деятельности Работника (кроме организации-работодателя);
- сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного и финансового характера;
- сведения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- сведения о наличии личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей.

О контрагенте¹⁴, кроме традиционно запрашиваемых данных, в целях установления признаков конфликта интересов необходимо выяснить:

- перечень патентов организации;
- дочерние общества, филиалы (включая данные о руководителях и лицах, уполномоченных действовать от имени дочерних обществ);
- аффилированные компании;

¹⁴ Анкета контрагента Общество с ограниченной ответственностью «Донэнергогидротранзит» (ООО «ДЭТ»). URL: <http://donenergohidrottransit.ru>; Анкета контрагента ООО «НИИ Транснефть». URL: <http://niitn.transneft.ru>

- планируемые к привлечению субподрядчики (в случае оценки конфликта интересов по определенной сделке).

Дополнительно в ряде случаев используются:

- данные СМИ (журналистских расследований);
- открытые данные профилей в социальных сетях;
- данные Федеральной службы судебных приставов;
- данные бюро кредитных историй;
- другая информация.

При наличии указанных сведений возможно провести анализ прямых и косвенных связей между работником и компанией-контрагентом для выявления признаков аффилированности. Однако сбор, обработка (анализ) и использование указанных данных в целях урегулирования конфликта интересов должны соответствовать ряду положений правовых нормативных актов.

В первую очередь следует отметить, что все данные, касающиеся работника, и часть данных, касающихся контрагента, относятся к категории персональных данных, обработка которых регулируется Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»¹⁵ и связанными нормативными актами.

Целесообразно рассмотреть несколько кейсов, связанных с различными аспектами управления конфликтом интересов с точки зрения действующего российского законодательства.

1. Обработка персональных данных работника организации, связанных с управлением конфликтом интересов.
2. Проверка персональных данных работника организации, связанных с управлением конфликтом интересов.

¹⁵ О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ.
URL: http://consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/

3. Обработка персональных данных работников организаций-контрагентов.

1. Обработка персональных данных работника организации, связанных с управлением конфликтом интересов. Указанным законом (ст. 6 ч. 11) предусмотрена обработка персональных данных в случаях, предусмотренных иными федеральными законами. И в случае с государственными и муниципальными служащими, лицами, замещающими выборные должности, и работниками отдельных видов организаций эта оговорка вкупе с Законом № 273-ФЗ (ст. 8, 8.1, 10, 11, 11.1) и отдельными положениями иных федеральных законов¹⁶ обеспечивает очевидность и относительную простоту сбора, проверки и обработки данных. Однако для организаций коммерческого сектора эта оговорка неприменима, так как даже упоминаемое в ст. 13.3 Закона № 273-ФЗ предотвращение и урегулирование конфликта интересов является лишь рекомендуемой нормой, не говоря уже о том, что порядок реализации этой меры не конкретизирован.

В связи со сказанным, организациям коммерческого сектора приходится искать иные основания, позволяющие обрабатывать персональные данные работников, связанных с урегулированием конфликта интересов.

Указанным законом (ст. 6 ч. 5), а также практикой его правоприменения установлено, что при обработке персональных данных, необходимых для исполнения условий договора, получение дополнительного согласия на обработку персональных данных не требуется¹⁷.

¹⁶ О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ;
О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ и др.

¹⁷ Требуется ли письменное согласие работника на обработку его персональных данных работодателем? В отношении каких персональных данных не требуется согласие работника на обработку? В каком порядке следует получать письменное согласие работника на обработку других данных? / Правовой консалтинг ГАРАНТ. 2011.
URL: <https://garant.ru/consult/business/320131/>

При этом следует внимательно отнестись к термину «исполнение условий договора», зафиксированного законодателем. Эта оговорка означает, что антикоррупционные цели и основные положения (обязательства сторон) должны быть неотъемлемыми условиями трудового договора. По нашему опыту такие условия целесообразно вводить отдельным разделом (дополнительным соглашением) к трудовому договору определенной категории должностей (обладающих уровнем коррупционного риска выше низкого), закрепляющим как обязательства работника представлять определенный перечень сведений и его ответственность за их полноту и достоверность, так и обязательство работодателя использовать полученные данные в целях соблюдения требований законодательства в сфере противодействия коррупции (и никак иначе).

Представляется целесообразным включить соответствующие пункты обязательств исполнения антикоррупционной политики организации и в локальные нормативные акты – правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положения о подразделениях. Кроме того, следует распространить действие основного документа, регулирующего деятельность по противодействию коррупции в организации (например, «Политика в области противодействия коррупции»), на всех работников организации с обязательным ознакомлением с оной под роспись.

При этом юридическая практика рекомендует даже в случае взаимоотношений «работодатель – работник» заключать соглашения об обработке персональных данных, что является дополнительной гарантией подтверждения соблюдения законодательства в случае возникновения разночтений при проверках надзорными органами и претензий работников.

При разработке шаблона такого соглашения следует обратить особое внимание на следующие требования законодательства.

1. Указание целей обработки персональных данных (гл. 2 ст. 5 ч. 2). По нашему мнению, целесообразно формулировать цель с отсылкой к исполнению законодательства по противодействию коррупции.

2. Перечисление категорий персональных данных, подлежащих обработке. При этом следует учитывать, что законодательством запрещено объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в различных целях (гл. 2 ст. 5 ч. 3). Это означает, что обработка персональных данных, осуществляемых работодателем в целях исполнения трудового законодательства, невозможна в целях управления конфликтом интересов. Именно поэтому сведения, традиционно относящиеся к «кадровым», но имеющие значение для управления конфликтом интересов, должны собираться и обрабатываться отдельно. Таким образом, в Соглашении они должны быть также отражены.

2. *Проверка персональных данных работника организации, связанных с управлением конфликтом интересов.* Одним из условий эффективности системы управления конфликтом интересов является полнота и достоверность данных, предоставляемых работником и используемых для анализа (поиска риска аффилированности). Безусловно, в идеальной ситуации работник, осознавая сущность понятия конфликта интересов, представляет работодателю все данные, имеющие признаки личной заинтересованности, однако в реальности работодатель вынужден обеспечить проверку предоставляемых данных, так как работник может: а) сознательно искажать предоставляемую информацию в целях сокрытия конфликта интересов; б) может не осознавать в полной мере критериев понятия личной заинтересованности и возможных вариантов возникновения конфликта интересов.

Трудовым кодексом Российской Федерации¹⁸ закреплено право работодателя уволить

¹⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ / Российская газета от 31.12.2001 № 256.

работника в ситуации утраты доверия, одним из оснований возникновения которой является предоставление недостоверных или неполных сведений, составляющих данные о конфликте интересов (ч. 7.1 ст. 81 гл. 13). При этом Трудовой кодекс не уточняет возможность применения данной статьи к работникам сферы частного бизнеса, однако требование включения работника в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей Закона № 15 273-ФЗ, а также связанные с ним документы¹⁹, ограничивает круг лиц, подлежащих включению в данный Реестр, определенными категориями, в результате чего данная норма не может быть распространена на сферу частного бизнеса, хотя прямой запрет на ее применение отсутствует. Данный пробел законодательства создает коллизию, не позволяющую в дальнейшем использовать данное положение Трудового кодекса в качестве основания для формирования правовой позиции по обеспечению урегулирования конфликта интересов.

Ранее мы отмечали, что данные, получаемые работодателем в рамках управления конфликтом интересов, относятся к категории персональных данных. В данном контексте работодателю следует обратить внимание на требование ч. 3 ст. 86 гл. 14 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой отмечается, что «все персональные данные работника следует получать у него самого». Однако, как мы отметили ранее, возможны ситуации, в которых данное ограничение является препятствием для эффективной деятельности в части управления конфликтом интересов.

Обратим внимание, что в случае управления конфликтом интересов государственных и муниципальных служащих и лиц, замещающих государственные и муниципальные должности²⁰, возможность и

порядок проведения проверки сведений, включенных в перечень декларации конфликта интересов, регулируются на законодательном уровне (ч. 7 и 7.1 ст. 8 Закона № 273-ФЗ и сопутствующие им иные нормативные акты²¹), что согласуется с ч. 11 ст. 6 гл. 1 Закона № 152-ФЗ и является допустимым основанием для обработки персональных данных.

Для сферы частного бизнеса отсутствуют специальные законодательные акты, закрепляющие полномочия работодателя проверять предоставляемые работником данные, составляющие декларацию конфликта интересов. Косвенными признаками такого права работодателя являются:

– ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации («Дисциплинарные взыскания»), закрепляющая право работодателя налагать дисциплинарные взыскания на работника в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Следует оговориться, что в данном случае обязанность работника предоставлять полные и достоверные сведения, составляющие данные декларации конфликта интересов, должна быть зафиксирована в локальных нормативных актах организации и в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в качестве трудовой обязанности. Также работник должен быть письменно предупрежден о возможности привлечения его в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и (или) уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством РФ,

¹⁹ О реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия: пост. Правительства РФ от 05.03.2018 № 228.

²⁰ Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/15>

²¹ О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению: Указ Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 // Российская газета от 22.09.2009 № 177.

а также антикоррупционной политикой организации²²;

- ч. 13 ст. 81 гл. 13 Трудового кодекса РФ («Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: ...13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации») – в случае внесения соответствующих положений в трудовые договоры указанных лиц и только по отношению к ним;
- упоминание в Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.) (п. 4.2.) требований к проверке предоставляемых данных: «Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом в целях оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов».

С учетом сказанного можно сделать вывод о косвенных признаках наличия права работодателя коммерческого сектора осуществлять проверку предоставляемых работником данных. Учитывая продолжение ч. 3 ст. 86 гл. 14 ТК РФ («Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие»), рекомендуется в Соглашении работника на обработку персональных данных, включающих информацию о конфликте интересов, предусматривать формулировку, закрепляющую согласие работника на проведение работодателем уточнения предоставляемой информации в рамках декларации конфликта интересов с привлечением открытых источников данных,

включая данные социальных сетей, кадровых служб, кредитной истории работника, СМИ, налоговой службы, данных кадастрового учета, и др., планируемые организацией к привлечению в качестве проверочной информации.

Подчеркнем еще раз, что предлагаемые меры не являются исчерпывающими и жесткими требованиями исполнения законодательства в силу недостаточности правового регулирования деятельности работодателя в сфере частного бизнеса по противодействию коррупции в целом и управлению конфликтом интересов в частности.

В силу отсутствия проработанной законодательной базы привлечения работников к дисциплинарной ответственности по основаниям нарушения антикоррупционных требований, организации рекомендуется сосредоточить усилия не на наказании работника, а на предупреждении конфликта интересов посредством выявления противоречий и коррупциогенных коллизий, а также поиска методов его урегулирования с учетом законных прав работника.

3. Обработка персональных данных работников организаций-контрагентов. Следует отметить, что раскрытие определенной информации о контрагенте осуществляется не только в целях урегулирования конфликта интересов, но и в целях исполнения отдельных положений Федерального закона от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» и требований налоговых органов о соблюдении должной осмотрительности при заключении сделок, одним из критериев которой является предупреждение аффилированности компаний-партнеров²³.

В общем виде управление конфликтом интересов в частном бизнесе сводится к

²² Группа «ВымпелКом» Кодекс поведения. С. 19.
URL: <https://rascom.ru/include/Kodex.pdf>

²³ Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды: пост. Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 № 53.

выявлению личной заинтересованности между работником организации и ее контрагентом (аффилированности) и принятием мер по минимизации влияния работника на возникающие контрактные отношения. Очевидно, что при выявлении аффилированности необходимо осуществлять поиск связей – в том числе между работниками организации и физическими лицами – работниками организации-контрагента.

В данном случае организация также подпадает под действие законодательства о защите персональных данных. Данная сфера урегулирования конфликта интересов также является недостаточно законодательно проработанной, поэтому для предупреждения юридических рисков, связанных с обработкой персональных данных, относящихся к работникам организации-контрагента рекомендуется руководствоваться тем же разделом Закона № ФЗ-152, позволяющим обрабатывать персональные данные сторон договора (ч. 5 ст. 6). К сожалению, упоминаемая нами ранее категория «должной осмотрительности» не раскрыта в федеральном законодательстве, поэтому применить ее к ст. 6 ч. 11 Закона № 152-ФЗ в качестве прямого обоснования обработки персональных данных работников контрагента невозможно.

В целях обоснования применения данной нормы рекомендуется использовать в локальных нормативных актах описание процедуры заключения договоров, включающую этап проверки контрагента на предмет аффилированности, для чего контрагент обязан предоставить данные (указать, какие). Следует отметить, что данное требование является мерой по исполнению ст. 13.3 Закона № 273-ФЗ. Целесообразно также вводить аналогичное условие и в типовые формы договоров с контрагентами.

В данном случае ответственность за получение согласия от физических лиц – работников контрагента на обработку персональных данных третьим лицом

(которым в нашем случае является Организация) возлагается на организацию-контрагента.

Однако данная мера накладывает на организацию дополнительные обязательства, связанные с лицензированием средств защиты конфиденциальной информации (к которой относятся и персональные данные) в соответствии с требованиями ФСТЭК и уведомление Роскомнадзора о том, что организация является оператором персональных данных, что является обязательным требованием при обработке персональных данных третьих лиц (не работников организации).

В случае, если организация не осуществляет эти действия в собственных целях, целесообразно ограничить сбор персональных данных работников контрагента открытыми источниками (например, ограничиться открытой информацией налоговой службы).

Следует отметить, что специфика деятельности организации может потребовать реализации указанных мер (уведомления о деятельности в качестве оператора персональных данных и лицензирования средств защиты конфиденциальной информации²⁴) для ее собственных нужд. Так, например, холдинговые структуры, осуществляющие централизованную обработку персональных данных работников организаций, входящих в холдинг, с точки зрения законодательства являются сторонними организациями, осуществляющими обработку персональных данных на основании договоров услуг. Также неоднозначно трактуется деятельность по обработке персональных данных в случае, если она осуществляется централизованно в рамках исполнения договора услуг управления (организация-оператор является управляющей компанией).

²⁴ Информационное сообщение ФСТЭК России от 31.07.2018 № 240/13/3330.
URL: <https://fstec.ru/normotvorcheskaya/litsenzirovanie/76-inye/1651-informatsionnoe-soobshchenie-fstek-rossii-ot-31-iyulya-2018-g-n-240-13-3330?highlight=WzMxXQ==>

Данный вопрос также требует уточнения в рамках развития законодательства об обработке персональных данных.

Заключение

Обобщая организационно-правовые вопросы управления конфликтом интересов в частном бизнесе, считаем необходимым обратить внимание на следующие аспекты.

1. Управление конфликтом интересов в сфере частного бизнеса затрагивает в первую очередь такие области законодательства, как:

- законодательство о противодействии коррупции;
- трудовое законодательство;
- законодательство в сфере защиты персональных данных и обеспечения защиты конфиденциальной информации.

2. При реализации процедуры управления конфликтом интересов задействованы следующие субъекты:

- работодатель (организация);
- работник;
- контрагент (организация);
- работник контрагента;
- контрольно-надзорные органы;
- организация – оператор персональных данных (в особых случаях).

3. В целях минимизации регуляторных рисков и обеспечения максимального уровня защиты законных прав и свобод граждан в процессе управления конфликтом интересов рекомендуется предусматривать:

- введение соответствующих пунктов о взаимных обязательствах по управлению конфликтом интересов в договоры (трудовые, с контрагентами);
- заключение Соглашения на обработку персональных данных в целях управления конфликтом интересов с работником и

соответствующей оговоркой о возможности проверки полноты и достоверности указанных сведений;

- описание процедуры проверки данных, представляемых контрагентом в рамках управления конфликтом интересов в локальных нормативных актах в качестве обязательного условия заключения контрактных отношений;
- анализ внутренней организационной среды и действующих бизнес-процессов в целях выявления оснований для регистрации организации как оператора, осуществляющего обработку персональных данных (Роскомнадзор) и получения соответствующей лицензии на деятельность по технической защите конфиденциальной информации (ФСТЭК).

При этом, как отмечалось ранее, указанные меры не являются исчерпывающими по отношению к нормативным требованиям и коллизиям действующего законодательства, в которых оказывается организация частной сферы бизнеса, стремящаяся к внедрению законных и эффективных мер по предупреждению коррупции.

Это является следствием недостаточной проработанности данной сферы российского законодательства, в первую очередь – в части противодействия коррупции, относящегося к организациям частного бизнеса. Мы считаем, что необходимо дальнейшее совершенствование федерального законодательства, а именно:

1) Закона № 273-ФЗ – в части закрепления обязательного перечня мер по противодействию коррупции в организациях частного сектора и их содержательного наполнения;

2) Трудового кодекса – в части распространения п.7.1 ст. 81 на организации частной сферы и внесение соответствующих изменений в связанные нормативно-правовые акты;

3) Налогового кодекса – в части уточнения понимания «должной осмотрительности»

при заключении договорных отношений с контрагентом, включение обязательства проверки аффилированности компаний и их сотрудников, а также влияние мер, предпринимаемых организацией по урегулированию конфликта интересов, на восприятие ситуации аффилированности органами налогового контроля.

При реализации указанных изменений нормы, закрепленные в Законе № 152-ФЗ

«О персональных данных», с точки зрения урегулирования конфликта интересов станут непротиворечивы и согласованны, что обеспечит возможность организациям сферы частного бизнеса не только добросовестно исполнять действующее законодательство, но и повысить собственную эффективность за счет внедрения единых норм, основанных на лучших практиках и опыте управления конфликтом интересов в органах государственной власти.

Список литературы

1. *Титкова Е. А.* История развития коррупции в России // Молодой ученый. 2019. № 2. С. 160–162. URL: <https://moluch.ru/archive/240/55566>
2. *Корчагин О.Н., Лядская А.В.* Возможности функции делопроизводства при внедрении механизмов антикоррупционного комплаенс в условиях недостаточности правового регулирования // Современное право. 2019. № 7-8. С. 71–80.
3. *Березка О.И.* Инсайдерская информация и конфликт интересов как угрозы экономической безопасности предприятий // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2013. № 4. С. 31–35.
4. *Анохин В.С.* Понятие сделок с заинтересованностью в корпоративном праве // Известия Юго-Западного государственного университета. Сер. История и право. 2011. № 1. С. 56–68.
5. *Луценко С.И.* Корпоративное управление в современных правовых реалиях // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 3. С. 239–251.
6. *Орехова С.В., Кудин Л.Ш.* Российская модель корпоративного управления: эволюция, специфика, проблемы эффективности // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 3. С. 140–152. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-model-korporativnogo-upravleniya-evolyutsiya-spetsifika-problemy-effektivnosti/viewer>
7. *Воробьева М.В.* Особенности становления российской модели корпоративного управления и современные тенденции ее развития // Вестник современных исследований. 2018. № 12-7. С. 85–91.
8. *Иванова Т.Ю., Ницевич В.Ф., Куклев С.Е.* Конфликт интересов в современном бизнесе и роль процессно ориентированного управления в его разрешение // Среднерусский вестник общественных наук. 2013. № 3. С. 220–228. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-interesov-v-sovremennom-biznese-i-rol-protsessno-orientirovannogo-upravleniya-v-ego-razreshenii/viewer>
9. *Талапина Э.В.* Защита персональных данных в цифровую эпоху: российское право в европейском контексте // Труды Института государства и права РАН. 2018. Т. 13. № 5. С. 117–150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-personalnyh-dannyh-v-tsifrovuyu-epohu-rossiyskoe-pravo-v-evropeyskom-kontekste/viewer>

10. Мезенцева Ю.Р., Вердеи К.А. Корпоративные мошенничества как угроза экономической безопасности компании. В кн.: Актуальные вопросы обеспечения экономической безопасности в Российской Федерации в условиях цифровой экономики. Мельбурн: AUS PUBLISHERS, 2018. С. 1–8.
11. Иванов С.Б., Хабриева Т.Я., Чиханчин Ю.А. и др. Противодействие коррупции: новые вызовы: монография. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ; ИНФРА-М, 2019. 284 с.

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

**MANAGING THE CONFLICT OF INTERESTS IN THE PRIVATE SECTOR:
REGULATORY ISSUES****Anastasiya V. LYADSKAYA**

Institute of Public Administration and Civil Service, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russian Federation
a.lyadskaya@kscgroup.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6736-9932>

Article history:

Article No. 728/2019
Received 21 November 2019
Received in revised form
10 December 2019
Accepted 27 December 2019
Available online
16 January 2020

JEL classification: K23,
K31, M12

Keywords: corruption,
conflict of interest,
legislation, personal data
protection,
private business

Abstract

Subject The article discusses regulatory issues of managing the conflict of interests in the private sector.

Objectives The study analyzes legal grounds and determines mechanisms for mitigating legal risks that arise from managing the conflict of interests in private business. I make suggestions on respective legislative updates.

Methods The study employs a systems approach to examining the effective laws, and a comparative analysis of regulations governing the way conflicts of interests are managed in the public and municipal sectors in comparison with the private sector.

Results I analyzed legal principles for managing the conflict of interests in the Russian businesses, outlined my recommendations for mitigating legal risks associated with the performance of related laws. The article provides the rationale for developing and specifying laws for countering the corruption, personal data protection, labor laws.

Conclusions and Relevance Current, private businesses do not have a reliable framework for settling conflicts of interests. Based on my own experience and the Russian best expertise, I provide a clear guidance for preventing regulatory risks that are associated with the practical approval of regulations on labor, anti-corruption and personal data protection. The article mentions that there should be further legislative work for governing anti-corruption practices in private business.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2019

Please cite this article as: Lyadskaya A.V. Managing the Conflict of Interests in the Private Sector: Regulatory Issues. *National Interests: Priorities and Security*, 2020, vol. 16, iss. 1, pp. 80–95.
<https://doi.org/10.24891/ni.16.1.80>

References

1. Titkova E.A. [The history of corruption in Russia]. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*, 2019, no. 2, pp. 160–162. URL: <https://moluch.ru/archive/240/55566> (In Russ.)
2. Korchagin O.N., Lyadskaya A.V. [Office function features implementation of anti-corruption compliance mechanisms in conditions of insufficiency of legal regulation]. *Sovremennoe pravo = Modern Law*, 2019, no. 7-8, pp. 71–80. (In Russ.)
3. Berezka O.I. [Insider information and conflict of interest as a threat to the economic security of enterprises]. *Ekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO = Economics, Statistics and Informatics. Bulletin of UMO*, 2013, no. 4, pp. 31–35. (In Russ.)
4. Anokhin V.S. [Concept of transactions of interest in corporate law]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Istoriya i pravo = Proceedings of South-West State University. Series History and Law*, 2011, no. 1, pp. 56–68. (In Russ.)

5. Lutsenko S.I. [The corporate governance in modern legal realities]. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* = *Law. Journal of the Higher School of Economics*, 2017, no. 3, pp. 239–251. (In Russ.)
6. Orekhova S.V., Kudin L.Sh. [Russian model of corporate governance: Evolution, specificity, efficiency problems]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* = *Bulletin of Chelyabinsk State University*, 2019, no. 3, pp. 140–152.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-model-korporativnogo-upravleniya-evolyutsiya-spetsifika-problemy-effektivnosti/viewer> (In Russ.)
7. Vorob'eva M.V. [Distinctions of the emerging corporate governance model in Russia and modern development trends]. *Vestnik sovremennykh issledovaniy* = *Bulletin of Modern Studies*, 2018, no. 12-7, pp. 85–91. (In Russ.)
8. Ivanova T.Yu., Nitsevich V.F., Kuklev S.E. [The conflict of interest in modern business and the possibility of its resolution within the framework of the business process management]. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk* = *Central Russian Journal of Social Sciences*, 2013, no. 3, pp. 220–228. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-interesov-v-sovremennom-biznese-i-rol-protsessno-orientirovannogo-upravleniya-v-ego-razreshenii/viewer> (In Russ.)
9. Talapina E.V. [Personal data protection in the digital era: Russian law in the European context]. *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN* = *Proceedings of Institute of State and Law of RAS*, 2018, vol. 13, no. 5, pp. 117–150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-personalnyh-dannyh-v-tsifrovuyu-epohu-rossiyskoe-pravo-v-evropeyskom-kontekste/viewer> (In Russ.)
10. Mezentsева Yu.R., Verdeshe K.A. *Korporativnye moshennichestva kak ugroza ekonomicheskoi bezopasnosti kompanii. V kn.: Aktual'nye voprosy obespecheniya ekonomicheskoi bezopasnosti v Rossiiskoi Federatsii v usloviyakh tsifrovoi ekonomiki* [Corporate fraud as a threat to the economic security of the company. In: Topical issues of ensuring economic security in the Russian Federation in the digital economy]. Melbourne, AUS PUBLISHERS, 2018, pp. 1–8.
11. Ivanov S.B., Khabrieva T.Ya., Chikhanchin Yu.A. et al. *Protivodeistvie korruptsii: novye vyzovy: monografiya* [Anti-corruption: New challenges: a monograph]. Moscow, Institute of Legislation and Comparative Law under Government of Russian Federation, INFRA-M Publ., 2019, 284 p.

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.