



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Статья: Профессиональный конфликт
интересов: кто попадает в зону риска?
(Зайцева Г.Г.)
("Руководитель автономного учреждения",
2019, N 2)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 22.04.2019

"Руководитель автономного учреждения", 2019, N 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ: КТО ПОПАДАЕТ В ЗОНУ РИСКА?

Стороной конфликта интересов могут быть не только руководители учреждений, их заместители и работники, наделенные финансово-хозяйственными полномочиями <1>, но и персонал, задействованный в профильной деятельности АУ. При оказании услуг потребителям у сотрудников тоже может возникнуть личная заинтересованность, идущая вразрез с профессиональными обязанностями. Какие сферы деятельности и категории работников попадают в зону риска? Каковы последствия нарушения запрета смешивать личное и профессиональное?

<1> Подробнее об этом - в [статье](#) Г.Г. Зайцевой "Конфликт интересов в автономном учреждении: когда возникает и кто участвует?", N 1, 2019.

О конфликте интересов, связанном с профессиональной деятельностью работника, прямо говорится в двух отраслевых базовых законах - [Законе](#) об основах охраны здоровья <2> и [Законе](#) об образовании <3>. В обоих случаях под таким конфликтом подразумевается ситуация, когда у специалиста в процессе выполнения работы возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества. Эти обстоятельства влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей, поскольку его личный интерес вступает в противоречие с интересами получателей услуг ([ч. 1 ст. 75](#) Закона об основах охраны здоровья, [п. 33 ст. 2](#) Закона об образовании).

<2> Федеральный [закон](#) от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

<3> Федеральный [закон](#) от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Как видим, профессиональный конфликт интересов возникает между сотрудником учреждения, оказывающим услугу (выполняющим работу), и ее потребителем - пациентом или обучающимся (родителями несовершеннолетнего обучающегося). **А суть конфликта сводится к подмене целей профессиональной деятельности:** вместо добросовестного исполнения своей трудовой функции и удовлетворения нужд потребителя услуги работник ориентирован на получение личной выгоды.

Что же запрещается делать работникам сфер здравоохранения и образования, а какие действия они обязаны совершить?

Возникновение заинтересованности у медицинских работников

Как сказано в [ч. 2, 3 ст. 75](#) Закона об основах охраны здоровья, при возникновении конфликта интересов медицинский работник обязан письменно проинформировать об этом

работодателя (руководителя медицинского учреждения), а тот должен письменно уведомить уполномоченный орган (комиссию Минздрава по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской и фармацевтической деятельности). Сделать это нужно в течение семи дней со дня, когда руководителю учреждения стало известно о конфликте интересов.

Порядок работы комиссии утвержден [Приказом](#) Минздрава РФ от 21.12.2012 N 1350н. Если комиссия подтвердила факт конфликта интересов, о котором было заявлено в уведомлении, она дает рекомендации о способе урегулирования конфликта. Впрочем, ни [Закон](#) об основах охраны здоровья, ни приведенный [приказ](#) не дают ответа на вопрос, обязательно ли исполнять рекомендации комиссии Минздрава. А потому многие медицинские учреждения предусмотрели нормы о конфликте интересов, возникающем при осуществлении медработником своей профессиональной деятельности, в локальных актах (например, положении о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов). В частности, в положениях иногда говорится о том, что руководитель учреждения здравоохранения должен принять необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий конфликта интересов для пациентов до принятия решения комиссией Минздрава.

Урегулирование конфликта интересов в медицинском учреждении

В локальных актах медицинских учреждений приводятся конкретные обстоятельства возникновения профессионального конфликта интересов и меры по его урегулированию. В частности, здесь расшифровывается понятие личной заинтересованности (обычно приводятся нормы [ч. 2 ст. 10](#) Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"): это возможность получения работником при исполнении своих обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, в виде материальной выгоды. Причем возможность обогащения в данном случае запрещена не только для самого работника, но и для его близких родственников и свойственников, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

Личная заинтересованность возникает в ситуациях, когда медицинский работник:

- берет за оказание услуги деньги у пациента (его родственника), минуя установленный порядок приема денежных средств через кассу и бухгалтерию учреждения;
- оказывает в рабочее время бесплатные услуги пациентам и им же платные услуги после работы;
- небескорыстно использует возможности пациентов учреждения и их родственников;
- получает несущие выгоду предложения от пациентов, которым оказывает услуги, и их родственников;
- рекламирует пациентам учреждения иные организации, предоставляющие любые платные услуги;
- рекомендует пациентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги.

В положениях о предотвращении и урегулировании конфликта интересов упоминаются и

иные ситуации, в которых помимо медработника и пациента участвуют организации, занимающиеся производством и реализацией лекарственных препаратов и медицинских изделий (ч. 1 ст. 74 Закона об основах охраны здоровья). Здесь конфликт интересов может возникать:

- при принятии работником от такой организации подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также при участии в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств такой организации (ее представителей);

- при заключении с организацией (ее представителем) соглашения о назначении или рекомендации пациентам учреждения лекарств, медицинских изделий;

- при выписке лекарств, медицинских изделий на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарства, и др.

Для урегулирования конфликта интересов медицинские учреждения используют ряд способов. В зависимости от характера и степени тяжести проступка это могут быть:

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение от должности, если личные интересы работника входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- увольнение работника по собственной инициативе;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей) или из-за утраты доверия со стороны работодателя.

Последствия несоблюдения запрета

В законодательстве прописаны две основные меры ответственности медицинских работников за неправомерное совмещение личных интересов и профессиональных обязанностей.

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, если эти действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя). В своих локальных актах учреждения здравоохранения обычно указывают такую меру как наиболее жесткую по отношению к сотрудникам.

Уволенные иногда пытаются оспорить действия работодателей, но судьи поддерживают последних. Подобное решение вынес, например, Ставропольский краевой суд (Апелляционное определение от 27.07.2016 N 33-5180/16). Согласно материалам дела заведующая женской консультацией (подразделение районной больницы), выполняя обязанности врача - акушера-гинеколога и зная о безвозмездном характере оказываемых ею медицинских услуг, брала

за них плату. Об этом стало известно из социальных сетей, куда пациенты спустя время выложили подтверждающие материалы. В результате главный врач больницы уволил работницу с должности заведующей женской консультации по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и суд с этим согласился.

2. Невыполнение обязанности предоставить информацию о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности. Согласно ст. 6.29 КоАП РФ административную ответственность за такое нарушение несут и медработник, и руководитель медицинского учреждения. Если работник не проинформирует руководителя, ему грозит штраф в размере от 3 000 до 5 000 руб., а если руководитель не представит сведения в уполномоченный федеральный орган, штраф составит от 5 000 до 10 000 руб. Повторный проступок повлечет для работника и руководителя штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб. либо дисквалификацию на срок до шести месяцев.

Но не все ситуации, в которых может проявиться конфликт интересов, свидетельствуют о личной заинтересованности медицинского работника. А значит, обязанность информировать руководителя учреждения здравоохранения возникает не всегда.

Например, в случае, когда врач-гастроэнтеролог, осмотрев пациента по месту своей основной работы в государственной поликлинике, рекомендует ему дополнительно пройти магнитно-резонансную томографию позвоночника в частной клинике (по месту своей работы по совместительству), конфликт интересов можно констатировать при реальной заинтересованности работника в получении прибыли от пациента. При этом между получением медработником выгоды и его дальнейшим исполнением своих профессиональных обязанностей должна быть установлена причинно-следственная связь.

Рассмотрев такой спор, Оренбургский областной суд не нашел подтверждения личной заинтересованности работника в направлении пациента в частную клинику (Решение от 11.11.2016 по делу N 21-578-2016). Сам по себе факт работы по совместительству в коммерческой организации, предоставляющей аналогичные медицинские услуги за плату, не создает ситуацию конфликта интересов. Направляя пациента на МРТ, врач не мог извлечь для себя какой-либо личной или иной выгоды, поскольку в его трудовые функции не входило проведение подобного исследования. Таким образом, обязанность информировать о конфликте интересов руководителя медицинского учреждения у врача отсутствовала, а штраф в размере 3 000 руб. был наложен неправомерно.

Возникновение заинтересованности у педагогических работников

Смещение личных интересов и профессиональных обязанностей у педагогов возникает в связи с оказанием ими платных образовательных услуг обучающимся в учреждении. На это существует прямой запрет: как следует из ч. 2 ст. 48 Закона об образовании, педагогический работник не вправе предоставлять названные услуги, если его действия приводят к конфликту интересов. Учащиеся и их родители могут заявить о наличии (или отсутствии) у педагога такого конфликта, обратившись в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданную в учреждении (п. 2 ч. 1 ст. 45 Закона об образовании).

В данной сфере отраслевое законодательство тоже не слишком подробно регулирует вопросы, связанные с коррупционными проявлениями в деятельности работников. Как и в случае с медицинскими организациями, конкретные условия возникновения конфликта интересов и

порядок его урегулирования устанавливаются в локальных актах образовательных учреждений.

Урегулирование конфликта интересов в образовательном учреждении

Ситуации, в которых личная заинтересованность педагога противоречит исполнению профессиональных обязанностей, образовательные учреждения нередко перечисляют в своих положениях о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В частности, сюда отнесены **ситуации, когда педагогический работник:**

- ведет основные (в рамках выполнения государственного или муниципального задания) и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- занимается репетиторством с учащимися, которых он обучает;
- занимается репетиторством во время основного занятия, внеклассного мероприятия;
- "обменивается" с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- участвует в формировании списка группы, класса (особенно первоклассников);
- собирает деньги на нужды класса, общеобразовательного учреждения;
- входит в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- получает подарки, услуги и принимает иные предложения, предполагающие получение им выгоды, от родителей обучающихся;
- использует в личных целях возможности родителей обучающихся.

При возникновении конфликта интересов педагог обязан письменно проинформировать об этом руководителя образовательного учреждения. Меры по урегулированию ситуации зачастую аналогичны тем, которые прописываются в локальных актах медицинских учреждений. Это может быть ограничение доступа работника к конкретной информации, затрагивающей его личные интересы, изменение его функциональных обязанностей, временное отстранение от должности или перевод на другую должность, где выполнение функциональных обязанностей не связано с конфликтом интересов, увольнение по разным основаниям. Список, как правило, включает как мягкие, так и жесткие меры. К последним относится увольнение по инициативе работодателя по [п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) - в связи с утратой доверия.

Последствия конфликта интересов

Образовательные учреждения обычно обязывают своих педагогических работников сообщать о возникновении (возможности возникновения) личной заинтересованности, но эти требования локальны - устанавливаются на уровне конкретной организации. Административной ответственности за умолчание для названных работников не существует.

Но ответственность в рамках трудового законодательства применяется. Педагогов

увольняют по инициативе работодателя, и иногда они оспаривают подобные действия.

Одну из таких ситуаций рассмотрел Московский городской суд (Апелляционное определение от 08.12.2016 по делу N 33-49725/2016). Бывшая работница общеобразовательного учреждения (педагог дополнительного образования) посчитала незаконным свое увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания). Судьи выяснили, что предыдущее взыскание еще не было снято, а педагога снова привлекли к дисциплинарной ответственности. На этот раз ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей выразилось в получении наличных денежных средств от родителей учеников.

Педагог обучал детей по дополнительной платной программе "Эстрадный вокал" - за дополнительную работу была установлена надбавка в размере 40% общей суммы средств, полученных от оказания данных платных услуг. Сотрудница собрала с учеников деньги за запись диска в студии звукозаписи (на это директору пожаловался родитель одного из обучающихся), хотя персоналу учреждения был запрещен сбор наличных денег на любые нужды. С соответствующим приказом педагог в свое время ознакомилась под подпись.

В итоге суд поддержал образовательное учреждение: сотрудницу уволили правомерно, поскольку она нарушила положения ч. 2 ст. 48 Закона об образовании и требования локального акта учреждения, запрещающего сбор денег с родителей.

Отметим, что нормы ч. 2 ст. 48 Закона об образовании и детали приведенного спора свидетельствуют о том, что педагогам нельзя оказывать платные услуги только при возникновении у них личной заинтересованности. Участвовать в предоставлении платных услуг, организованных учреждением в соответствии со своим уставом, в целом не запрещается.

Заключение

Профессиональный конфликт интересов возникает тогда, когда личная заинтересованность специалиста, занятого в оказании учреждением услуг, противоречит интересам их получателя. Законодательство обязывает медицинские и образовательные учреждения выявлять подобные ситуации и реагировать на них (ведь именно учреждения в конечном счете отвечают за качество и содержание предоставляемых населению услуг).

Меры реагирования и ситуации, в которых они применяются, могут быть разными. Самые жесткие из них - увольнение по инициативе работодателя и привлечение к административной ответственности (она предусмотрена для медработников и руководителей медицинских организаций).

Г.Г. Зайцева
Главный редактор журнала
"Руководитель автономного учреждения"

Подписано в печать

07.02.2019

