

РЕКОМЕНДОВАНЫ
для практического применения

решением Комиссии по соблюдению требований к
служебному поведению государственных
гражданских служащих Удмуртской Республики и
урегулированию конфликта интересов, созданной в
Администрации Президента и Правительства
Удмуртской Республики (Указ Президента
Удмуртской Республики от 09 апреля 2007 года №
54)

от 06 декабря 2012 года № 6

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**по предотвращению и урегулированию
конфликта интересов
на государственной гражданской службе
Удмуртской Республики**

г. Ижевск

Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Конфликт интересов на государственной гражданской службе, личная заинтересованность государственного гражданского служащего.....	3
3. Причины возникновения конфликта интересов на гражданской службе, условия, способствующие его возникновению.....	5
4. Субъекты урегулирования конфликта интересов.....	6
5. Способы урегулирования конфликта интересов.....	8
5.1. Изменение должностного или служебного положения, являющегося стороной конфликта интересов гражданского служащего, вплоть до отстранения его от исполнения должностных (служебных) обязанностей.....	8
5.2. Отказ гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.....	9
5.3. Отвод (самоотвод) гражданского служащего в установленных законодательством случаях и порядке.....	10
5.4. Передача ценных бумаг.....	10
5.5. Иные способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.....	11
6. Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов на гражданской службе.....	13
6.1. Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с личной корыстной заинтересованностью гражданского служащего.....	13
6.2. Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с иной личной заинтересованностью гражданского служащего.....	14
7. Функции государственного управления, осуществление которых связано с опасностью возникновения конфликта интересов.....	16
8. Типовые ситуации конфликта интересов на гражданской службе и порядок их урегулирования.....	17
8.1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц.....	17
8.2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.....	18
8.3. Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами.....	21
8.4. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.....	23
8.5. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами.....	25
8.6. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной службы.....	27
8.7. Конфликт интересов, связанный с явным нарушением гражданским служащим установленных запретов.....	29

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ **по предотвращению и урегулированию конфликта интересов** **на государственной гражданской службе Удмуртской Республики**

1. Общие положения

Методические рекомендации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе Удмуртской Республики (далее – Методические рекомендации) подготовлены для использования в работе в государственных органах Удмуртской Республики (далее – государственные органы) с учетом Обзора типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования, направленного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (исх. № 18-2/10/1-2058 от 12.10.2012).

Правовой основой Методических рекомендаций являются Федеральный закон от 27 июля 2007 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ), Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), Закон Удмуртской Республики от 05 июля 2005 года № 38-РЗ «О государственной гражданской службе Удмуртской Республики», Указ Президента Удмуртской Республики от 27 августа 2010 года № 154 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Удмуртской Республики и урегулированию конфликта интересов» (далее – Указ Президента Удмуртской Республики № 154).

Целью Методических рекомендаций являются определение механизмов работы по профилактике коррупционных правонарушений со стороны государственных гражданских служащих Удмуртской Республики (далее - гражданские служащие) и повышение эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Удмуртской Республики и урегулированию конфликта интересов, созданных в государственных органах (далее – комиссии по урегулированию конфликта интересов).

2. Конфликт интересов на государственной гражданской службе, личная заинтересованность гражданского служащего

Федеральный закон № 79-ФЗ определил конфликт интересов на государственной гражданской службе (далее – гражданская служба) как ситуацию, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

В соответствии со статьей 10 Федерального закона № 273-ФЗ под конфликтом интересов на гражданской службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) гражданского служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

По сравнению с Федеральным законом № 79 -ФЗ, Федеральный закон № 273-ФЗ в определении сущности конфликта интересов содержит следующие новеллы:

во-первых, теперь конфликтом интересов должна считаться ситуация, связанная с влиянием личной заинтересованности гражданского служащего на надлежащее исполнение им не только должностных (то есть по конкретной должности), но и общих служебных обязанностей;

во-вторых, Федеральный закон № 273-ФЗ подчеркивает, что личная заинтересованность гражданского служащего может быть не только прямой, но и косвенной. Предполагается, что в данном случае речь может идти не о непосредственном получении государственным служащим доходов, а о создании реальной возможности их получения.

Согласно статье 10 Федерального закона № 273-ФЗ под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц. В случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме.

Таким образом, законодательно определена только имущественная составляющая в личной заинтересованности гражданского служащего, влияющая на надлежащее исполнение им не только должностных, но и общих служебных обязанностей.

Вместе с тем, в постановлении пленума Верховного суда Российской Федерации от 16 октября 2009 года № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблениях должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» выделяется:

«Корыстная заинтересованность - стремление должностного лица путем совершения неправомερных действий получить для себя или других лиц выгоду имущественного характера, не связанную с незаконным безвозмездным обращением имущества в свою пользу или пользу других лиц.

Иная личная заинтересованность - стремление должностного лица извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленное такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т.п.

Как использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы следует рассматривать протекционизм, под которым понимается незаконное оказание содействия в трудоустройстве, продвижении по службе, поощрении подчиненного, а также иное покровительство по службе, совершенное из корыстной или иной личной заинтересованности.»

3. Причины возникновения конфликта интересов на гражданской службе, условия, способствующие его возникновению

К основным причинам возникновения конфликта интересов на гражданской службе можно отнести следующее:

- нарушение основных принципов гражданской службы;
- нарушение основных требований к служебному поведению гражданских служащих;
- нарушение ограничений и запретов, связанных с гражданской службой, в том числе установленных Федеральным законом № 273-ФЗ;
- невыполнение обязанностей гражданского служащего, в том числе неисполнение или ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей;
- несоблюдение при исполнении гражданским служащим обязанностей прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;
- несоблюдение норм действующего законодательства;

- различные социальные притязания и предпочтения, ценностные установки, дисбаланс между материальными возможностями и финансовыми ожиданиями, между профессиональным уровнем и должностным положением отдельных гражданских служащих.

Среди условий, способствующих возникновению конфликта интересов на гражданской службе, можно назвать:

- высокий уровень неопределенности компетенции;
- дублирование полномочий государственных органов, их структурных подразделений, государственных служащих;
- недостаточное информирование о деятельности государственных органов;
- наличие противоречий между нормативными правовыми актами государственных органов разного уровня, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения;
- наличие противоречий между действующими нормативными правовыми актами одного уровня, включение в них положений, способствующих коррупционным проявлениям, создающих необоснованные преференции либо ущемляющих права и законные интересы отдельных субъектов;
- пробелы в правовом регулировании;
- чрезмерную свободу подзаконного нормотворчества, вторжение в компетенцию других органов власти;
- несовпадение между законодательно установленными принципами гражданской службы, порядком поступления на нее, ее прохождением и реальным осуществлением управленческой, кадровой и организационной политики в государственном органе;
- отсутствие реальной ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- ненадлежащий контроль за гражданским служащим на стадии исполнения им должностных обязанностей;
- несоблюдение служебной и организационной дисциплины;
- отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации гражданского служащего, дискриминацию и неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда и др.
- деформацию, двусмысленность и неопределенность социальной роли и статуса гражданского служащего, вызывающие его намеренное или ненамеренное антисоциальное поведение;
- отсутствие реальной защищенности гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную деятельность;
- отсутствие критериев, позволяющих выявить ситуацию возникшего либо предполагаемого конфликта интересов.

4. Субъекты урегулирования конфликта интересов

В статье 11 Федерального закона № 273-ФЗ выделяются два субъекта предотвращения и урегулирования конфликта интересов: гражданский служащий и представитель нанимателя.

Применительно к гражданским служащим закреплены две основные обязанности:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, исполнение которой подразумевает необходимость гражданского служащего воздерживаться от контактов с различными организациями, сферы деятельности которых пересекаются с его должностными обязанностями (кроме тех случаев, разумеется, когда такое взаимодействие, наоборот, входит в его должностные обязанности); максимально дистанцироваться от личных предпочтений при принятии управленческих решений и т.п.;
- уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

На практике это связано с определенными трудностями, так как оценочный характер конфликта интересов далеко не всегда позволяет гражданскому служащему осознать не только угрозу его возникновения, но и сам возникший конфликт. В этом плане представляется необходимым закрепление в подзаконных актах, устанавливающих особенности предотвращения и разрешения конфликта интересов в различных государственных органах, перечня так называемых «предконфликтных ситуаций».

Представляется, что о случаях возникновения таких «предконфликтных ситуаций» гражданский служащий должен информировать всегда. В то же время перечень таких ситуаций не должен носить исчерпывающего характера. Гражданский служащий, замещающий должность, на которой высока вероятность возникновения конфликта интересов (например, должности, связанные с оказанием государственных услуг, лицензированием, регистрацией и т.д.), обязан заявлять представителю нанимателя о характере и размерах своей личной заинтересованности: при своем назначении на должность, при прохождении аттестации, при любом изменении ситуации.

Другая сложность в применении рассматриваемой нормы связана с возникновением после принятия Федерального закона № 273-ФЗ определенной коллизии между его положениями и нормами законодательства о государственной службе. Так, часть 3 статьи 19 Федерального закона № 79-ФЗ указывает, что в случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме, тогда как статья 11 Федерального закона № 273-ФЗ обязывает гражданского служащего «уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно».

Таким образом, один законодательный акт предписывает гражданскому служащему уведомить о возникновении или угрозе возникновения конфликта интересов представителя нанимателя, а другой - своего непосредственного начальника.

Исходя из сложившейся практики и из Федерального закона № 273-ФЗ в совокупности с законодательством о гражданской службе, при возникновении конфликта интересов или угрозы его возникновения у гражданских служащих появляется обязанность уведомить и своего непосредственного начальника и представителя нанимателя. До внесения изменений в указанные акты, исполнение этой обязанности должно являться обязательным.

Уведомление о возникновении конфликта интересов или угрозы его возникновения осуществляется в письменной форме.

Неисполнение рассмотренных выше обязанностей гражданским служащим должно рассматриваться как дисциплинарный проступок и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности.

Главным способом получения представителем нанимателя – вторым субъектом предотвращения и урегулирования конфликта интересов, информации о возникновении конфликта интересов является информирование его самим служащим, у которого конфликт интересов возник, либо непосредственным начальником такого служащего.

Помимо этого источниками информации о конфликте интересов могут являться:

- сведения о доходах, подаваемые государственными служащими и иные предоставляемые ими сведения;
- заявления, в том числе и анонимные, граждан и организаций, в том числе считающих себя пострадавшими от неправомерных действий гражданского служащего, связанных с конфликтом интересов;
- материалы публикаций в средствах массовой информации;
- результаты служебных проверок и т.п.

Решение вопроса о наличии или отсутствии конфликта интересов чаще всего требует выяснения большого количества обстоятельств и, соответственно, достаточно больших временных затрат. Поэтому для урегулирования конфликта интересов на

гражданской службе предусматривается создание в государственных органах комиссий по урегулированию конфликтов интересов.

Положение о комиссиях по урегулированию конфликта интересов утверждено Указом Президента Удмуртской Республики № 154.

5. Способы урегулирования конфликта интересов

Федеральный закон № 273-ФЗ предусмотрел несколько способов урегулирования конфликта интересов на гражданской службе:

- изменение должностного или служебного положения, являющегося стороной конфликта интересов гражданского служащего, вплоть до отстранения его от исполнения должностных (служебных) обязанностей;
- отказ гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- отвод (самоотвод) государственного служащего в установленных законодательством случаях и порядке;
- передача принадлежащих гражданскому служащему ценных бумаг, акций (доли участия, пая в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в случае, если гражданский служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций).

5.1. Изменение должностного или служебного положения, являющегося стороной конфликта интересов гражданского служащего, вплоть до отстранения его от исполнения должностных (служебных) обязанностей

В настоящее время понятие «изменение должностного или служебного положения гражданского служащего» в действующем законодательстве отсутствует.

Изменение должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, может носить временный или постоянный характер. Что касается временного отстранения, то применительно к гражданским служащим оно урегулировано, соответственно, частью 4 статьи 19, частью 2 статьи 32 Федерального закона № 79-ФЗ. Указанные ситуации касаются отстранения гражданского служащего на период урегулирования конфликта интересов, то есть, когда еще только решается вопрос о наличии или отсутствии конфликта вообще. В силу этого законодательство в качестве гарантии для гражданского служащего сохраняет за ним денежное содержание на все время отстранения от замещаемой должности.

Однако перевод осуществляется только с письменного согласия гражданского служащего, а не посредством исключительного волеизъявления представителя нанимателя, а такого основания для расторжения служебного контракта, как участие в конфликте интересов, законодательство о гражданской службе не содержит.

5.2. Отказ гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов

Отказ гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов, как способ предотвращения и урегулирования конфликта интересов (самостоятельный или сопряженный с изменением должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов) возможен только в случае, если указанная выгода носит одномоментный характер.

Данный способ может быть использован только при наличии согласия гражданского служащего.

Из содержания Федерального закона № 273-ФЗ неясен способ отказа гражданского служащего от полученной или предполагаемой выгоды. Это может быть представленное в письменном виде на имя представителя нанимателя и непосредственного начальника

обязательство воздержаться от совершения определенных действий или возврат полученных денег (имущества), если выгода уже получена. Кроме того, если выгода уже получена, возврат ее может быть не всегда возможен (например, если организация, от которой гражданский служащий получил денежные средства, прекратила свое существование). В таком случае использование данного способа выглядит невозможным.

Можно рекомендовать следующий порядок применения данного способа:

гражданский служащий в целях предотвращения конфликта интересов в письменной форме подает заявление на имя представителя нанимателя, непосредственного начальника об отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

представитель нанимателя, непосредственный начальник направляет полученное заявление в комиссию по урегулированию конфликта интересов для дальнейшего рассмотрения.

5.3. Отвод (самоотвод) гражданского служащего в установленных законодательством случаях и порядке

Законодательством о гражданской службе не предусмотрена возможность отвода или самоотвода гражданского служащего, скорее это процессуальная необходимость, возникающая, в частности, при осуществлении судьей, прокурором, судебным приставом-исполнителем своих полномочий.

По аналогии с процессуальным законодательством можно предположить, что отвод (самоотвод) гражданского служащего не связан с его отстранением от должности, а может касаться недопущения его к рассмотрению конкретного дела, принятия определенного управленческого решения, осуществления контроля деятельности определенной организации и т.п.

Рекомендуем следующий порядок применения данного способа:

гражданский служащий в целях предотвращения конфликта интересов в письменной форме подает заявление на имя представителя нанимателя, непосредственного начальника о самоотводе от исполнения должностных (служебных) полномочий, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

представитель нанимателя, непосредственный начальник гражданского служащего, получившие письменное заявление о самоотводе от исполнения должностных (служебных) полномочий, которые приводят или могут привести к конфликту интересов, передают его в комиссию по урегулированию конфликта интересов.

5.4. Передача ценных бумаг

В случае если гражданский служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать их в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 11 Федерального закона № 273-ФЗ).

Федеральный закон № 273-ФЗ обязывает гражданских служащих передать ценные бумаги в доверительное управление без каких-либо условий. Норма содержит лишь цель передачи – предотвращение конфликта интересов.

В то же время Федеральный закон № 79-ФЗ устанавливает такую обязанность гражданских служащих лишь при условии, что владение служащими приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) может привести к конфликту интересов.

С учетом более поздней даты принятия и специального характера Федерального закона № 273-ФЗ, применению подлежит статья 11 этого Федерального закона.

Как показывает практика, передача ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) осуществляется, как правило, родственникам, что не позволяет утверждать о достижении целей правового регулирования. Незаинтересованность в использовании должностного или иного служебного положения для управления активами будет достигнута только в том случае, когда такие активы будут переданы в управление независимому доверительному управляющему (незаинтересованному, неаффилированному лицу).

Для достижения этой цели рекомендуем следующее:

кадровым службам государственных органов при обнаружении в справках о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера сведений о передаче ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) родственникам гражданского служащего, направлять информацию об этом в комиссию по урегулированию конфликта интересов.

5.5. Иные способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

Уведомление гражданским служащим представителя нанимателя о намерении выполнения иной оплачиваемой работы.

Для обеспечения реализации права гражданского служащего на занятие иной оплачиваемой деятельностью необходимо нормативно определить форму уведомления. Данное уведомление должно содержать сведения о деятельности, которую должен осуществлять служащий (консультации, преподавательская), срок, в течение которого служащий собирается осуществлять соответствующую деятельность.

Порядок уведомления гражданскими служащими представителя нанимателя о намерении выполнять иную оплачиваемую работу и его рассмотрения в государственных органах урегулирован распоряжением Руководителя Администрации Президента и Правительства Удмуртской Республики от 07 сентября 2012 года № 26.

Обращение гражданина, замещавшего должность гражданской службы, в течение двух лет после увольнения с государственной службы о даче согласия на замещение должности в коммерческой либо некоммерческой организации.

Согласно статье 17 Федерального закона № 79-ФЗ гражданин после увольнения с гражданской службы не вправе в случае замещения должностей гражданской службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет замещать должности, а также выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные обязанности гражданского служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Форма обращения гражданина, замещавшего должность гражданской службы, о даче согласия на замещение должности в коммерческой либо некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой либо некоммерческой организации, порядок подачи обращения регламентированы распоряжением руководителя Администрации Президента и Правительства Удмуртской Республики от 29 августа 2012 года № 23.

Для эффективного урегулирования конфликта интересов на гражданской службе в качестве дополнительных организационных способов можно использовать следующие способы:

- осуществление временного делегирования каких-либо полномочий гражданского служащего, в отношении которого производятся мероприятия по урегулированию конфликта интересов, другому гражданскому служащему;

- постоянное или временное отстранение гражданского служащего от выполнения функций, в результате осуществления которых возник или может возникнуть конфликт интересов (в частности, посредством изменения его должностного регламента, отстранения от участия в комиссиях, рабочих группах, иных коллегиальных органах, принятия решений, выполнения функций представителя Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в акционерных обществах);

- ограничение на время урегулирования конфликтной ситуации допуска гражданского служащего к соответствующим сведениям, если исполнение служебных обязанностей связано с их использованием;

- дополнительное изучение решений и действий гражданского служащего;

- усиление контроля за исполнением гражданским служащим должностных обязанностей в конфликтной ситуации;

- увольнение гражданского служащего с гражданской службы по собственному желанию в целях сохранения его личных интересов, либо отказ от выполнения иной оплачиваемой работы в целях сохранения должности гражданской службы.

В качестве мер предотвращения конфликта интересов могут выступать:

- совершенствование системы, структуры и организации деятельности государственных органов;

- конкретизация, оптимизация, исключение дублирования полномочий государственных органов и гражданских служащих;

- совершенствование порядка использования государственных ресурсов, размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;

- установление для лиц, замещающих государственные должности, ограничений и запретов, аналогичных ограничениям и запретам, определенным для гражданских служащих;

- разработка организационного и правового механизма передачи гражданскими служащими и лицами, замещающими государственные должности, в доверительное управление ценных бумаг, акций (долей участия в уставных капиталах организаций);

- продолжение практики предоставления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера всеми гражданскими служащими, а не только включенными в перечень, установленный нормативными правовыми актами;

- повышение уровня денежного содержания гражданских служащих, мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей;

- обеспечение правовой и социальной защищенности гражданских служащих;

- нормативное закрепление перечня ситуаций, при возникновении которых гражданский служащий конкретного государственного органа должен письменно уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

6. Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов на гражданской службе и порядок их урегулирования

Разработка перечней ситуаций потенциального конфликта интересов в каждом государственном органе Удмуртской Республики с учетом специфики его деятельности позволит:

- повысить информированность гражданских служащих о ситуациях, связанных с угрозой возникновения конфликта интересов;

- регламентировать процедуру привлечения гражданских служащих к ответственности, если обязанность информирования о такой угрозе ими не будет выполнена;

- повысить стимул информирования о наличии конфликта интересов у тех гражданских служащих, которые опасаются это делать, чтобы не мешать должностному росту;

Рекомендуем разработать такие перечни в каждом государственном органе, использовать их в работе комиссий по урегулированию конфликта интересов, а также довести их до сведения всех гражданских служащих государственного органа.

В качестве основы для разработки названных перечней предлагаем Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с личной корыстной заинтересованностью гражданского служащего. Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с иной личной заинтересованностью гражданского служащего.

6.1. Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с личной корыстной заинтересованностью гражданского служащего

В данный перечень включены следующие ситуации:

- участие гражданского служащего, его родственников или лиц, с которыми он поддерживает отношения, основанные на нравственных (фактические брачные, интимные, дружеские и иные отношения) или имущественных обязательствах (далее – родственники и/или иные лица), в деятельности коммерческой организации или осуществление родственниками и/или иными лицами предпринимательской деятельности, если отдельные функции государственного управления данной организацией, либо в соответствующей сфере деятельности входят в должностные обязанности гражданского служащего;

- участие гражданского служащего в работе комиссии по размещению государственного заказа или в организации размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, либо его возможность иным образом, в том числе косвенно, влиять на определение победителя конкурса, в случае, если гражданский служащий, родственники и/или иные лица связаны с лицом, участвующим в конкурсе (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера), или когда в личных интересах заказывается дорогая мебель и аппаратура, отсутствие которой никак бы не повлияло ни на выполнение прямых обязанностей, ни на «представительский» уровень, например, приема высокопоставленных делегаций;

- осуществление гражданским служащим контрольных и надзорных полномочий в отношении родственников и/или иных лиц либо граждан и организаций, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и/или иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

- подготовка и принятие (участие в подготовке и принятии) решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределение ограниченного ресурса (квоты, участки недр и др.) в отношении родственников и/или иных лиц либо в отношении граждан и организаций, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и/или иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

- участие гражданского служащего в осуществлении оперативно-разыскных мероприятий, деятельности органов следствия и дознания в отношении родственников и/или иных лиц либо граждан и организаций, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и/или иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера).

6.2. Примерный перечень ситуаций потенциального конфликта интересов, связанного с иной личной заинтересованностью гражданского служащего

В данный перечень включены следующие ситуации:

- членство (участие) в некоммерческих организациях;
- владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций);
- непредставление либо представление неполных сведений о доходах супруга (супруги) и/или несовершеннолетних детей;
- участие в судах по личным спорам либо по спорам подведомственных государственных учреждений;
- участие в составе конкурсной комиссии по приёму на гражданскую службу в случае, если конкурсант является родственником и/или иным лицом, либо гражданином, с которым связаны родственники и/или иные лица;
- проверка и контроль деятельности подведомственных организаций, в которых работал (планирует работать) гражданский служащий либо работают его родственники и/или иные лица;
- оказание личного предпочтения организациям, в которых работают родственники и/или иные лица, либо граждане, с которыми связаны родственники и/или иные лица при распределении грантов либо выделении денежных средств;
- участие в работе комиссий по предоставлению материальных ценностей (земельных участков, участков лесных угодий, финансовых средств) для самого гражданского служащего либо его родственников и/или иных лиц, либо граждан, с которыми связаны родственники и/или иные лица либо юридических лиц, учредителями или участниками которых являются родственники и/или иные лица либо граждане, с которыми связаны родственники и/или иные лица;
- взаимодействие с коммерческими организациями, сотрудниками или участниками которых являются родственники и/или иные лица либо граждане, с которыми связаны родственники и/или иные лица;
- использование служебного положения для продвижения чьих-то интересов в качестве члена конкурсной комиссии для продвижения «своих» кандидатов (что порождает семейственность и кумовство);
- семейственность, влияющая на исполнение должностных обязанностей, когда близкие родственники работают в одной организации или в структурах имеющее административное подчинение друг другу, в одной сфере деятельности (что может сказываться как протекционизм, который может влиять на результаты проводимых проверочных мероприятий или представлению взаимных предпочтений);
- положение гражданского служащего одновременно в качестве «куратора» по направлению деятельности и как должностного лица, уполномоченного проводить проверочные мероприятия по данному направлению, что также может препятствовать объективному исполнению должностных обязанностей или попыткой скрыть свои же нарушения или упущения в работе;
- использование конфиденциальной информации;
- использование ресурсов организации в личных интересах;
- карьеризм, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность.

7. Функции государственного управления, осуществление которых связано с опасностью возникновения конфликта интересов

Кроме перечисленных в предыдущем разделе ситуаций потенциального конфликта интересов на гражданской службе, связанного с личной корыстной заинтересованностью гражданского служащего, при разработке перечней государственным органам следует учитывать общие для некоторых категорий гражданских служащих и специфические для

каждого государственного органа функции, осуществление которых связано с риском возникновения конфликта интересов.

Частью 4 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что функции государственного, муниципального (административного) управления организацией представляют собой полномочия гражданского служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

Осуществление «функций государственного управления» предполагает, в том числе:

- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов;
- осуществление государственного надзора и контроля;
- подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также ограниченных ресурсов (квот, земельных участков и т.п.);
- организацию продажи приватизируемого государственного имущества, иного имущества, а также права на заключение договоров аренды земельных участков, находящихся в государственной собственности;
- подготовку и принятие решений о возврате или зачете излишне уплаченных или излишне взысканных сумм налогов и сборов, а также пеней и штрафов;
- подготовку и принятие решений об отсрочке уплаты налогов и сборов;
- лицензирование отдельных видов деятельности, выдача разрешений на отдельные виды работ и иные действия;
- проведение государственной экспертизы и выдача заключений;
- возбуждение и рассмотрение дел об административных правонарушениях, проведение административного расследования;
- проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, аварий, несчастных случаев на производстве, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний людей, животных и растений, причинения вреда окружающей среде, имуществу граждан и юридических лиц, государственному и муниципальному имуществу;
- представление в судебных органах прав и законных интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации;
- участие государственного служащего в осуществлении оперативно-розыскной деятельности, а также деятельности, связанной с предварительным следствием и дознанием по уголовным делам.

8. Типовые ситуации конфликта интересов на гражданской службе и порядок их урегулирования

Порядок урегулирования конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера и степени его обострения, полномочий, функций и направлений деятельности государственного органа, служебного положения и должностных обязанностей гражданского служащего.

Мониторинг практики рассмотрения случаев конфликта интересов на гражданской службе, а также анализ информации о деятельности комиссий показывает, что наиболее часто рассматриваемыми случаями конфликта интересов являются: совершение действий, принятие решений в отношении родственников, друзей, деловых партнеров государственного служащего; выполнение последним иной оплачиваемой работы, владение государственным служащим ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), замещение должности в коммерческих и некоммерческих организациях после увольнения с государственной службы, если отдельные функции

государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного служащего.

8.1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц

Ситуация: Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами. Например, рекомендуется временно вывести гражданского служащего из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы является его родственник.

Осуществление гражданским служащим функций государственного управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников и /или иных лиц является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобной ситуации, например:

- гражданский служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности в государственном органе. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этом государственном органе является родственником гражданского служащего;
- гражданский служащий является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника гражданского служащего.

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц влечет конфликт интересов. В частности, если гражданский служащий предоставляет государственные услуги, получение которых одним из заявителей не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом не обладает полномочиями, позволяющими оказывать кому-либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг родственникам и/или иным лицам в большинстве случаев является незначительной.

8.2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

Ситуация: Гражданский служащий, его родственники и/или иные лица выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Уведомительный порядок направления гражданским служащим представителю нанимателя информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя. Представитель нанимателя не вправе запретить гражданскому служащему выполнять иную оплачиваемую работу.

Вместе с тем, в случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого гражданского служащего со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения гражданскому служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации гражданский служащий уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники и/или иные лица гражданского служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если гражданский служащий самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой гражданский служащий или его родственники и/или иные лица выполняют иную оплачиваемую работу.

Ситуация: Гражданский служащий, его родственники и/или иные лица, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом гражданский служащий осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы гражданскому служащему следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, получающей платные услуги, родственники гражданского служащего уже выполняли оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения гражданским служащим иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование гражданским служащим своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

- услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями гражданского служащего;
- гражданский служащий непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги;
- организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления и т.д.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

При регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация, оказывающая платные услуги, предоставляет организации, получающей платные услуги, напрямую связанные с должностными обязанностями гражданского служащего, например, консультирует по порядку проведения проверок, проводит работы, необходимые для устранения нарушений, готовит необходимые документы для представления их в государственные органы и т.д. В этом случае гражданский служащий не только осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении организации, которая приносит или принесла ему (его родственникам) материальную выгоду, но и, по сути, оценивает результаты собственной работы.

Ситуация: Гражданский служащий, его родственники и/или иные лица, выполняют оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы гражданскому служащему следует полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники гражданского служащего уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой гражданский служащий выполняет иную оплачиваемую работу.

Ситуация: Гражданский служащий на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является государственный орган, в котором он замещает должность.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Представителю нанимателя рекомендуется указать гражданскому служащему, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если гражданский служащий не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении гражданского служащего от замещаемой должности.

Важно отметить, что непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с государственной службы.

Ситуация: Гражданский служащий участвует в принятии решения о закупке государственным органом товаров, являющихся результатами интеллектуальной

деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники и/или иные лица.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю нанимателя рекомендуется вывести гражданского служащего из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у гражданского служащего есть личная заинтересованность.

8.3. Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами

Ситуация: Гражданский служащий и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

В случае если гражданский служащий владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, он обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление.

Необходимо отметить, что существует проблема выбора управляющей организации или доверительного управляющего, которым гражданский служащий может доверить управление принадлежащими ему ценными бумагами. Кроме того, передача ценных бумаг в доверительное управление не обязательно повлечет исключение возникновения конфликта интересов, то есть, не всегда может быть признана исчерпывающей мерой, в этой связи гражданским служащим может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.

В случае если родственники гражданского служащего владеют ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, гражданский служащий обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме. При этом в целях урегулирования конфликта интересов гражданскому служащему необходимо рекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

До принятия гражданским служащим мер по урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет гражданский служащий или его родственники.

Данная ситуация в целом аналогична рассмотренным ранее примерам с выполнением иной оплачиваемой работы. При этом необходимо учитывать, что в случае, если владение гражданским служащим приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) может привести к конфликту интересов, он обязан передать принадлежащие ему указанные ценные бумаги в доверительное управление.

Для родственников гражданского служащего ограничений на владение ценными бумагами не установлено. Тем не менее, важно понимать, что наличие в собственности у родственников гражданского служащего ценных бумаг организации, на деятельность которой гражданский служащий может повлиять в ходе исполнения должностных обязанностей, также влечет конфликт интересов.

Статья 12.3 Федерального закона № 273-ФЗ устанавливает обязанность передачи ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в целях предотвращения конфликта интересов,

в случае если владение этими ценными бумагами приводит или может привести к конфликту интересов. В то же время в статье 11 Федерального закона № 273-ФЗ предусмотрены меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, что в свою очередь предполагает применение изложенных в ней положений при наличии конкретной ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Таким образом, исходя из анализа взаимосвязанных положений частей 2, 4 и 6 статьи 11 вышеуказанного закона, предусмотренная обязанность гражданского служащего передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление является мерой предотвращения и урегулирования конфликта интересов в конкретной ситуации, когда гражданскому служащему стало известно о возможности такого конфликта.

Ситуация: Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам гражданский служащий, его родственники и/или иные лица, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия гражданским служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам гражданский служащий, его родственники и /или иные лица имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

8.4. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Ситуация: Гражданский служащий, его родственники и /или иные лица получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых гражданский служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых гражданский служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении гражданским служащим подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых гражданский служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении гражданского служащего должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также

предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то гражданскому служащему рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации государственного органа, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками гражданского служащего подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых гражданский служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, рекомендуется:

- указать гражданскому служащему, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия гражданским служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Установлен запрет гражданским служащим получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, проверяемая организация или ее представители могут попытаться подарить гражданскому служащему подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит гражданского служащего в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности гражданского служащего и, тем самым, могут нанести ущерб репутации государственного органа и государственной службе в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками гражданского служащего. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками государственных служащих. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения гражданского служащего.

Ситуация: Гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, гражданскому служащему, его родственникам и /или иным лицам.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения гражданского служащего с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, гражданскому служащему, его родственникам и/или иным лицам.

Ситуация: Гражданский служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении гражданским служащим подарков от непосредственных подчиненных, следует указать гражданскому служащему на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать гражданскому служащему вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

8.5. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

Ситуация: Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, перед которой сам гражданский служащий и/или его родственники имеют имущественные обязательства.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

В этом случае гражданскому служащему и/или его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это гражданскому служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется, по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства, отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам гражданский служащий, его родственники и/или иные лица имеют имущественные обязательства.

Ситуация: Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники гражданского служащего.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники гражданского служащего.

Ситуация: Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед гражданским служащим, его родственниками и/или иными лицами.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед гражданским служащим, его родственниками и/или иными лицами.

Ситуация: Гражданский служащий, его родственники и/или иные лица участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых гражданский служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с гражданским служащим, его родственниками и/или иными лицами.

8.6. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной службы

Ситуация: Гражданский служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему в случае поручения ему отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения гражданского служащего с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Гражданский служащий, поступивший на государственную службу в государственный орган из организации частного сектора, может сохранить дружеские отношения со своими бывшими коллегами и симпатию к этой организации в целом. Возможна и обратная ситуация, при которой гражданский служащий по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению гражданским служащим его должностных обязанностей.

При этом необходимо отметить, что наличие симпатии или антипатии к бывшему работодателю в соответствии с действующим законодательством не может считаться личной заинтересованностью, т.к. не влечет возможности получения доходов для гражданского служащего, членов его семьи или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Тем не менее, следует учитывать, что в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 18 Федерального закона № 79-ФЗ гражданский служащий обязан не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

Ситуация: Гражданский служащий ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с государственной службы на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

Гражданскому служащему рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При поступлении соответствующих предложений от проверяемой организации гражданскому служащему рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с государственной службы.

В случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, гражданскому служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с государственной службы.

С трудоустройством бывших государственных служащих также связан целый ряд ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации государственного органа, но при этом не могут быть в необходимой степени урегулированы в рамках действующего законодательства, например:

– бывший гражданский служащий поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с государственным органом, в котором гражданский служащий ранее замещал должность;

– бывший гражданский служащий создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с государственным органом, в котором гражданский служащий ранее замещал должность;

– гражданский служащий продвигает определенные проекты с тем, чтобы после увольнения с государственной службы заниматься их реализацией.

8.7. Конфликт интересов, связанный с явным нарушением гражданским служащим установленных запретов

Ситуация: Гражданский служащий получает награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) от иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Меры предотвращения и урегулирования:

В соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ гражданскому служащему запрещается принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или непредоставлении разрешения рекомендуется уделить особое внимание основанию и цели награждения, а также тому, насколько получение гражданским служащим награды,

почетного и специального звания может породить сомнение в его беспристрастности и объективности.

Ситуация: Гражданский служащий в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства. Гражданский служащий рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники и/или иные лица.

Меры предотвращения и урегулирования:

Гражданскому служащему при выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий нарушений законодательства рекомендуется воздержаться от дачи советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

Данная ситуация в целом аналогична ситуации, рассмотренной ранее. При этом «советы», предоставляемые гражданским служащим проверяемым организациям, могут быть по-разному оформлены: они могут предоставляться в устной форме, в форме писем, перечни рекомендуемых организаций могут размещаться на сайте соответствующего государственного органа и т.д. В любом случае, если гражданский служащий не просто информирует проверяемую организацию обо всех компаниях, предоставляющих в данном регионе услуги, необходимые для устранения выявленных нарушений, а выделяет какие-то конкретные организации, подобное поведение является нарушением и подлежит рассмотрению на заседании комиссии. Несмотря на то, что рекомендации гражданского служащего могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов родственниками и/или иными лицами и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

Ситуация: Гражданский служащий выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

Меры предотвращения и урегулирования:

В соответствии с пунктом 17 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ гражданскому служащему запрещается заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или российским законодательством.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или непредоставлении указанного разрешения рекомендуется уделить особое внимание тому, насколько выполнение гражданским служащим иной оплачиваемой работы может породить сомнение в его беспристрастности и объективности, а также «выяснить» какую именно работу он там выполняет.

Ситуация: Гражданский служащий использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования:

Гражданскому служащему запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с государственной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется в том числе и на использование неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

В связи с этим гражданскому служащему следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования гражданским служащим информации, полученной в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к гражданскому служащему мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с государственной службой, учитывая характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения гражданским служащим деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю государственного органа для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.
