Управление Федерального казначейства
по Карачаево-Черкесской Республике

Конфликт интересов на государственной службе

Часть 1. Понятие конфликта интересов на государственной службе; сферы возникновения конфликта интересов.

Часть 2. Выявление, предотвращение и урегулирование конфликта интересов на государственной службе.

Часть 3. Предотвращение конфликта интересов на государственной службе.

Часть 4. Урегулирование конфликта интересов на государственной службе.

Часть 5. Типовые ситуации конфликта интересов.

Часть 1. Понятие конфликта интересов на государственной службе; сферы возникновения конфликта интересов.

В соответствии с Указом Президента РФ от 12.08.2002 № 885

установлена норма о том, что служащий, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим служащим, призван **принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.**

Ст. 19 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ

Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения служащего, являющегося стороной конфликта интересов, от замещаемой должности гражданской службы в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

Термин «недопущение возможности» означает **запрещение, препятствование, ограждение, ограничение или устранение всех возможных условий появления личной (прямой или косвенной) заинтересованности служащего, которая может войти в противоречие с надлежащим исполнением им должностных обязанностей.**

Цель регулирования конфликта интересов

Не позволить служащему бесконтрольно осуществлять официальные полномочия в отношении самого себя или связанных с ним лиц.

В широком смысле речь идёт о любых связях, которые с высокой вероятностью могут побудить служащего быть небеспристрастным и использовать данные ему нанимателем полномочия для того, чтобы принести выгоду или навредить определённым лицам.

Объект регулирования

Законодательство о конфликте интересов направлено на регулирование ситуаций, когда служащий (работник) в силу наличия у него определенных полномочий получает возможность принять решение или совершить действие, которое принесет выгоду ему или связанным с ним лицам.

Конфликт интересов – понятие, законодательно закрепленное

Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (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.

Часть 1 статьи 10 ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ

ЛИЧНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ -

возможность получения работником (служащим) при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо в натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника (служащего), членов его семьи и лиц, состоящих в родстве и свойстве, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

Согласно закону, личная заинтересованность может заключаться в возможности получения:

- **денег,**
- **иного имущества,**
- **имущественных прав** (например, право требования кредитора, права на результаты интеллектуальной деятельности),
- **услуг имущественного характера и результатов выполненных работ** (например, предоставления кредита с заниженной процентной ставкой, бесплатные туристические путевки, ремонт квартиры, строительство дачи, предоставление в пользование автомобиля),
- **Каких-либо выгод** (например, избежание дисциплинарного взыскания, возможность скрыть свою некомпетентность).

Прямая личная заинтересованность -

обладание полномочиями по совершению действия, непосредственно в отношении себя и (или) связанных с гражданским служащим лиц.

Пример:

Служащий участвует в принятии решения

- о приёме на работу
- о повышении заработной платы или выплате премии
- о назначении на более высокую должность
- о заключении договора

в отношении:

- родственника
- иного связанного со служащим лица

Косвенная личная заинтересованность -

обладание полномочиями по совершению действия в отношении физического или юридического лица. Данное физическое или юридическое лицо рассматривает возможность предоставления, предоставляет или предоставило какую-либо выгоду работнику или связанным с ним лицам.

Пример:

Служащий участвует в принятии решения, влияющего на получение выгоды организацией

в которой он сам, его родственник и(или) иное связанное с ним лицо

- **получал или получает вознаграждение**
- **получал подарки**
- **владеет приносящими доход ценными бумагами**
- **является учредителем проходил или проходит обучение**

Часть 2. Выявление конфликта интересов на государственной службе.

Типовые ситуации конфликта интересов

Можно выделить типовые, часто встречающиеся сферы возникновения конфликта интересов:

- Принятие кадровых решений
- Типовые ситуации конфликта интересов
- Осуществление закупок
- Контрольно-надзорная деятельность
- Проведение конкурсов
- Использование информации ограниченного доступа

Конфликт интересов при принятии кадровых решений

Конфликт интересов возникает, если служащий обладает полномочиями по подготовке или принятию решений в отношении кого-либо из рассмотренного ранее широкого круга связанного с ним лиц.

Примеры:

- Служащий участвует в принятии решения о приёме на работу в организацию своего родственника или друга, или, например, сына руководителя образовательного учреждения, в котором обучаются дети служащего
- Служащий принимает решения об определении размера оплаты труда, в том числе распределении премий в отношении себя самого или в отношении его родственников, работающих в государственном органе
- Служащий участвует в оценке исполнения должностных обязанностей его родственниками или иными, связанными с ним лицами, работающими в государственном органе
- Служащий участвует в принятии решения о повышении / понижении в должности его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в государственном органе
- Служащий участвует в принятии решения о назначении проверки (или проводит проверку) или применении взыскания в отношении его родственника или иного, связанного с ним лица, работающего в государственном органе

Конфликт интересов при осуществлении закупок

Конфликт интересов возникает, если служащий участвует в обосновании необходимости закупки, подготовке закупочной документации, выборе победителя закупочной процедуры, приемке закупаемых товаров и услуг и при этом одним из возможных поставщиков является кто-либо из рассмотренного ранее широкого круга связанных со служащим лиц.

Конфликт интересов, связанный с использованием информации ограниченного доступа

Конфликт интересов возникает, если служащий в связи с осуществлением должностных обязанностей имеет доступ к информации, недоступной общественности, обязан хранить её в тайне, но использование этой информации может принести выгоду служащему или связанным с ним лицам.

Конфликт интересов при управлении государственным имуществом

Конфликт интересов возникает, если служащий принимает решение (или участвует в подготовке такого решения) в отношении государственного имущества и при этом такое решение затрагивает интересы самого служащего или связанных с ним лиц.

Примеры:

- Служащий участвует в принятии решений о предоставлении имущества в пользование физическим или юридическим лицам. Потенциальным арендатором является родственник служащего или связанная с ним организация.
- Служащий осуществляет контроль за выполнением условий договоров аренды, заключенных государственным органом с компанией, от которой получает доход родственник служащего.
- Служащий принимает участие в принятии решения о приватизации государственного имущества, в частности, в определении состава имущества, подлежащего приватизации. Заинтересованным в приватизации лицом является компания, которую возглавляет близкий друг служащего.
- Служащий участвует в продаже имущества государственного органа. В покупке такого имущества принимает участие компания, от которой служащий получает доход.

Конфликт интересов при выдаче разрешений

Конфликт интересов возникает, если служащий выдает разрешение, и при этом такие действия затрагивают интересы самого служащего или связанных с ним лиц.

Примеры:

- Служащий участвует в принятии решений о выдаче лицензии на осуществление фармацевтической деятельности. За лицензией обращается организация, участником которой является родственник служащего.
- Служащий участвует в принятии решений о выдаче лицензии на осуществление деятельности по монтажу средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений. За лицензией обращается организация, с которой у супруги служащего имеется имущественный спор.
- Служащий участвует в принятии решений о выдаче разрешения на размещение объектов на землях, находящихся в государственной собственности. За разрешением обращается организация, в которой работает родственник служащего.
- Служащий участвует в принятии решений о выдаче разрешения на добычу охотничьих ресурсов в общедоступных охотничьих угодьях. За разрешением обращается близкий друг служащего.

Регулирование конфликта интересов включает 3 основных элемента:

- Предотвращение
- Выявление
- Урегулирование

Выявление

В соответствии со ст. 11 ФЗ «О противодействии коррупции»:

Служащий **обязан уведомить** о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Порядок уведомления устанавливается локальным нормативным актом федерального государственного органа.

От служащего требуется сообщать о каждой возможности получения им и (или) связанными с ним лицами определенной выгоды, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей.

Уведомление всегда подается в письменном виде.

В некоторых организациях на отдельных работников распространяется обязанность представлять декларацию интересов на ежегодной основе (закреплена в нормативных актах организации).

ВАЖНО!

Уведомление подается сразу, как только служащему стало известно о конфликте интересов или возможности его возникновения.

Для служащего имеет большое значение факт самостоятельной и незамедлительной подачи уведомления.

В противном случае при выявлении конфликта интересов иными путями может сложиться впечатление, что служащий сознательно скрывал коррупционно-опасную ситуацию.

В интересах самого служащего разъяснить ситуацию как можно более подробно, тем более, что он может предложить собственный вариант её урегулирования.

ПУТИ ВЫЯВЛЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- личные заявления служащих о конфликте интересов;
- заявления физических или юридических лиц, считающих себя пострадавшими от неправомерных действий служащих;
- анализ информационных материалов, предоставляемых служащим о себе в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- заявления третьих лиц, считающих, что имеет место конфликт интересов, которой может нанести ущерб интересам государства или граждан.

Что делать, если служащий не уверен, является ли возникшая ситуация конфликтом интересов?

В любом случае рекомендовать служащему подать соответствующее уведомление.

Если конфликт интересов отсутствует, то соответствующее решение будет принято по результатам рассмотрения уведомления на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов

Если уведомление не подано служащим, а конфликт интересов присутствует, то это будет являться дисциплинарным проступком со стороны служащего.

Что делать служащему, если он самостоятельно не может предложить мер по урегулированию конфликта интересов?

Главное своевременно подать уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

Меры по его урегулированию (предотвращению) будут предложены работодателем.

Должен ли служащий подавать уведомление, если он уверен, что возможность получения выгоды никак не повлияет на исполнение им должностных (служебных) обязанностей?

Уведомление должно быть подано в любом случае.

Если конфликт интересов отсутствует, то соответствующее решение будет принято по результатам рассмотрения уведомления.

Если конфликт интересов присутствует, а уведомление не будет подано, то будет иметь место проступок со стороны служащего.

Часть 3. Предотвращение конфликта интересов на государственной службе

Предотвращение

Система ограничений, запретов, не позволяющих оказаться в ситуации конфликта интересов.

Предупреждение конфликта интересов можно свести к следующим направлениям работы в организации:

1) Осуществление продуманных и взаимно связанных организационных мероприятий;

2) Взаимодействие государственных и общественных мер;

3) Проведение мер экономического, воспитательного и культурного характера;

4) Устранение причин и условий, способствующих конфликту интересов;

5) Своевременное реагирование общественности на те или иные проступки служащих, их аморальное поведение с целью не допустить более глубоких конфликтов с обществом, ведущих к наращению закона и правопорядка

Информация, необходимая для выявления конфликта интересов, может быть получена работодателем и (или) регулирующими органами:

От самого служащего

Для этого должна быть введена обязанность служащего декларировать личные интересы и разработана соответствующая процедура.

Из внешних источников

- Самостоятельно

Для этого необходима методика получения и анализа данных из разнообразных внешних источников, а также крайне желателен соответствующий ИТ-инструментарий.

- От граждан и организаций

Для этого требуется эффективный порядок рассмотрения обращений граждан и организаций, особенно тех, которые содержат информацию о возможных случаях недолжного поведения и коррупционных правонарушениях

Что может делать служащий для предотвращения возможного конфликта интересов?

1. Соблюдать антикоррупционные ограничения и запреты

Многие из них изначально призваны не допустить попадание служащего в ситуацию конфликта интересов

Например: запрет на получение подарков, запрет на нахождение в непосредственной подчиненности/подконтрольности близких родственников/свойственников, ограничение на владение ценными бумагами.

2. Оценить на предмет возможного конфликта интересов любые изменения трудовых обязанностей

Служащему рекомендуется (на сколько это возможно) отслеживать, не попадают ли в сферу его полномочий он сам или связанны с ним лица.

Например: при назначении на новую должность внутри организации, при изменении обязанностей при замещении той же должности.

СЛУЖАЩИЙ ОБЯЗАН:

- Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов
- Уведомлять работодателя в порядке, определенном работодателем, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, **как только ему станет об этом известно**

Служащие не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с иными служащими данной организации, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому

ВАЖНО!

В случае, если владение служащим ценными бумагами **приводит или может привести к конфликту интересов,** служащий **ОБЯЗАН передать** принадлежащие ему ценные бумаги **в доверительное управление** в соответствии с гражданским законодательством РФ.

Данное правило также распространяется на владение служащим долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций.

ч.2 ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» и ч.7 ст.11, ч.1 ст.12.3 Федерального закона «О противодействии коррупции»

РАБОТОДАТЕЛЬ, которому стало известно о возникновении у служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

ОБЯЗАН принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Представителю нанимателя наряду с изменением должностного или служебного положения гражданского служащего необходимо:

- использовать механизм проверок, предусмотренный Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065

(при наличии основания, установленного пунктом 10).

Необходимо учитывать, что статьей 59.3 Федерального закона № 79-ФЗ установлен специальный порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения;

- активнее привлекать соответствующие комиссии для выработки мер по предотвращению конфликта интересов.

МЕТОДЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- исключение участия служащего в принятии решений по вопросам, с которым связано возникновение конфликта интересов;
- усиление контроля за выполнением служащим обязанностей, в ходе которых возникает конфликт интересов;
- изменение должностного или служебного положения служащего, являющегося стороной конфликта интересов;
- отстранение служащего от исполнения служебных (должностных) обязанностей;
- в отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- в случае установления обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков дисциплинарного проступка, привлечение служащего к дисциплинарной ответственности, а в случае установления административного нарушения или состава преступления – передача информации в правоохранительные органы;
- в отводе или самоотводе служащего, являющегося стороной конфликта интересов;
- созданные комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Часть 4. Урегулирование конфликта интересов на государственной службе

В законе прямо предусмотрено лишь несколько возможных мер предотвращения или урегулирования конфликта интересов:

- Изменение должностного или служебного положения служащего, являющегося стороной конфликта интересов.

Пример: Служащий осуществлял контрольные полномочия в отношении организаций, подведомственных государственному органу. Руководителем одной из этих организаций был назначен его родственник. По согласованию с представителем нанимателя **должностные обязанности служащего были изменены**: контроль за работой данной организации был исключен из сферы его ответственности и передан другому служащему.

- Отстранение служащего от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке.

Пример: Служащий принимает участие в определении победителя конкурса на поставку товаров для нужд государственного органа. Один из потенциальных поставщиков – организация, от которой родственник служащего получает регулярный доход. Служащего **отстраняют от участия в проведении данной закупочной процедуры.**

- Отказ служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов

Пример: Служащий, регулярно взаимодействующий по делам службы с некоторой коммерческой организацией, в связи с официальным мероприятием получил подарок от представителя этой организации (сумма подарка составила менее 3000 рублей). Служащий решил отказаться от подарка, поскольку пришел к выводу, что он может скомпрометировать его объективность и добросовестность при выполнении должностных обязанностей.

- Отвод или самоотвод служащего

Пример: Служащий направлен для участия в гражданском судебном процессе в качестве эксперта. Служащий узнает, что одной из сторон, участвующий в разбирательстве, является его родственник.

Он обязан заявить самоотвод. Этот особый случай регулируется законом: заявление служащего о самоотводе рассматриваются судом, разбирающим дело.

Значительная, если не определяющая роль в предотвращении и урегулировании конфликта интересов на службе принадлежит представителю нанимателя (работодателю).

Руководитель обязан:

1)Осуществлять контроль и анализ соответствия служебного поведения подчиненных должностных лиц правилам добросовестного служебного поведения, установленным законодательствам и нормативными правовыми актами;

2)Подавать своим служебным поведением пример соблюдения правил добросовестного служебного поведения и недопущения конфликта интересов;

3)Принимать меры по профилактике, предупреждению и урегулированию конфликта интересов;

4)Разъяснять подчиненным должностным лицам правила служебного поведения в ситуации конфликта интересов и давать по обращениям подчиненных должностных лиц рекомендации правильного служебного поведения;

5) Разрабатывать и утверждать в пределах своей компетенции локальные нормативные акты, конкретизирующие установленные законодательством правила добросовестного служебного поведения, гарантии их соблюдения;

6) Применять дисциплинарные взыскания (ставить вопрос об их применении перед должностным лицом, имеющим право применять дисциплинарные взыскания) за нарушения правил служебного поведения;

7) Информировать граждан, организации о правилах служебного поведения и об их праве требовать от должностных лиц соблюдения указанных правил;

8) Информировать граждан, организации о мерах, принятых в каждом случае нарушения правил служебного поведения, приведших к конфликту интересов;

9) Принимать меры по устранению последствий конфликта интересов, нарушения правил служебного поведения, в том числе по восстановлению общественного доверия к государственному органу, органу местного самоуправления.

МЕРЫ ОТВЕТСВЕННОСТИ

Само по себе нахождение служащего в ситуации конфликта интересов правонарушением не является. За конфликт интересов не наказывают, его регулируют.

Вместе с тем **за непринятие служащим мер по предотвращению конфликта интересов** руководитель государственного органа может применить к служащему самую серьезную меру дисциплинарной ответственности – **увольнение в связи с утратой доверия.**

Меры дисциплинарной ответственности также могут быть применены к служащему за неуведомление о личной заинтересованности.

Неурегулированный конфликт интересов может перерасти в уголовное преступление – злоупотребление должностными полномочиями.

В этом случае к служащему будут применены **меры уголовной ответственности.**

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения служащим деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю государственного органа для решения вопроса о проведении служебной проверки и применения мер ответственности.

За совершение административные правонарушения коррупционной направленности могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

- административный
- административный арест
- дисквалификация

Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения

В соответствии со ст. 192 ТК РФ

за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение служащим по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях непринятия служащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов) в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Часть 5. Типовые ситуации конфликта интересов

СИТУАЦИЯ 1

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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

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

СИТУАЦИЯ 2

Служащий выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы 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.

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

СИТУАЦИЯ 3

Служащий выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом служащий осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения служащим иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование служащим своих полномочий для получения дополнительного дохода, например: услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями служащего; служащий непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги; организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых 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 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 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.

СИТУАЦИЯ 4

Служащий на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является государственный орган, в котором он замещает должность.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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

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

СИТУАЦИЯ 5

Служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, служащему, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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

Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения служащего с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей.

Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, служащему, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

СИТУАЦИЯ 6

Служащий получает 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 служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Служащему рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых 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 служащим подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых 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 служащего должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение 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 служащим своих должностных обязанностей.

СИТУАЦИЯ 7

Служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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 служащим подарков от непосредственных подчиненных, следует указать 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 служащему вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

СИТУАЦИЯ 8

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

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 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 служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

СИТУАЦИЯ 9

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, 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

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

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, 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.).

СИТУАЦИЯ 10

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

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Служащему и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, 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 служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, имеют имущественные обязательства.

СИТУАЦИЯ 11

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники служащего.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники служащего или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

СИТУАЦИЯ 12

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

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 служащему рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с государственной службы. В случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

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

СИТУАЦИЯ 13

Служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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

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

СИТУАЦИЯ 14

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед служащим, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

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 служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед служащим, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

СИТУАЦИЯ 15

Родственники служащего владеют ценными бумагами организации, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

МЕРЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Служащий обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме. При этом в целях урегулирования конфликта интересов служащему необходимо рекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

До принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеют родственники служащего.