

УТВЕРЖДЕНА  
приказом министра труда,  
занятости и социального развития  
Архангельской области  
от 11 июня 2013 г. № 34  
(в редакции приказа министра  
труда, занятости и социального  
развития Архангельской области  
от 09 октября 2013 года № 61)

**ПАМЯТКА**  
**государственным гражданским служащим**  
**Архангельской области по выявлению,**  
**предотвращению и урегулированию конфликта**  
**интересов на государственной гражданской службе**  
**Архангельской области в министерстве труда, занятости**  
**и социального развития Архангельской области**

г. Архангельск

## **I. Понятие конфликта интересов**

Одной из наиболее актуальных и важных задач развития современного государства является разработка правовых методов и средств противодействия и борьбы с коррупцией. Коррупция представляет собой подлинную угрозу нормальному функционированию публичной власти и общественных механизмов, препятствует развитию государственного и муниципального управления, создает преграды для проведения социальных преобразований в обществе и повышения эффективности экономики.

Одним из ключевых элементов антикоррупционного механизма, эффективным способом предупреждения проявлений коррупции, важнейшим аспектом совершенствования деятельности гражданской службы выступает институт конфликта интересов.

Термин «конфликт» (от лат. *conflictus* – столкновение) - определяется как столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п.

Термин «конфликт интересов» был введен и раскрыт в Федеральном законе от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о гражданской службе).

Необходимость распространения института конфликта интересов на сферу публичного управления была обусловлена международными обязательствами Российской Федерации, вытекающими из Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции, принятой 31 октября 2003 года Резолюцией 58/4 на 51 пленарном заседании 58 сессии Генеральной Ассамблеи ООН, а также потребностью предотвращения влияния на гражданского служащего личных интересов, которые могут оказать воздействие на непредвзятое и объективное исполнение им своих должностных обязанностей.

Развитие механизма профилактики и предупреждения коррупции и разрешения конфликта интересов на гражданской службе продолжили Федеральные законы от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции), № 274-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О противодействии коррупции» и № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной

ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года и принятием Федерального закона «О противодействии коррупции».

Конфликт интересов возникает тогда, когда гражданский служащий, имея свой личный интерес, достаточный, чтобы повлиять на объективность и беспристрастность выполнения им своих должностных обязанностей, выполняет их, исходя из неправильных оснований, ненадлежащим образом, что в конечном счете создает объективные предпосылки для наступления негативных последствий в виде нанесения вреда (ущерба) государству, обществу, юридическим и физическим лицам.

Таким образом, в соответствии с Законом о гражданской службе под конфликтом интересов понимается ситуация, 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, Российской Федерации или ее субъекта, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта.

Безусловно, конфликт интересов является оценочной категорией, правовая природа которой применительно к российской правовой системе только начинает исследоваться. Тем не менее можно выделить несколько признаков, совокупность которых дает возможность констатировать наличие конфликта интересов. К ним, в частности, можно отнести следующие признаки:

а) наличие личной заинтересованности у гражданского служащего в реализации тех действий, которые могут стать основой для конфликта интересов;

б) наличие или возможность возникновения противоречий между этой личной заинтересованностью и законными интересами других участников общественных отношений (граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта);

в) возможность причинения вреда этим законным интересам.

Принципиальным является тот факт, что конфликт интересов может реально уже присутствовать в конкретной ситуации, а может гипотетически возникнуть. Именно это и делает данную правовую категорию оценочной.

По сравнению с Законом о гражданской службе Закон о противодействии коррупции 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, новый Закон подчеркивает, что личная заинтересованность гражданского служащего может быть не только прямой, но и косвенной.

Можно предположить, что в данном случае речь может идти не о непосредственном получении государственным служащим доходов, а о создании реальной возможности их получения.

Помимо вышеуказанного, новеллой Закона является распространение института урегулирования конфликта интересов на все виды государственной службы, в том числе правоохранительную и военную.

Понятие личной заинтересованности в Законе о противодействии коррупции также претерпело некоторые изменения по сравнению с используемыми в Законах о государственной гражданской службе.

Во-первых, в определении данной новеллы законодатель исключил указание на неосновательное обогащение.

Во-вторых, вместо общего указания на натуральную форму получения доходов и доходов в виде материальной выгоды законодатель конкретизировал, что речь может идти о получении ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав. При определении имущественного характера услуг и указанных прав правоприменителю следует руководствоваться гражданским и налоговым законодательством Российской Федерации.

В-третьих, законодатель отказался от подробного определения иных лиц, которые могут получить доход в случае использования гражданским служащим своего служебного положения (как это было сделано в Законе о государственной гражданской службе).

Как уже отмечалось выше, в Законе о противодействии коррупции понятие личной заинтересованности и конфликта интересов было сужено по сравнению с Концепцией реформирования системы государственной службы РФ. Действующее законодательство предусматривает, что конфликт интересов возникает только при возможности получения гражданским служащим или связанными с ним третьими лицами материальных выгод. Между тем в указанной Концепции, так же как и в большинстве международных документов, конфликт интересов связывается с получением не только материальных, но и иных (личных) выгод. Так, например, в части 5 статьи 8 Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.) указывается, что каждое государство-участник стремится, в надлежащих случаях и в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства, устанавливать меры и системы, обязывающие публичных должностных лиц представлять соответствующим органам декларации, среди прочего, о внеслужебной деятельности, занятиях, инвестициях, активах и о существенных дарах или выгодах, в связи с которыми может возникать коллизия интересов в отношении их функций в качестве публичных должностных лиц. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принят 12.12.1996 Резолюцией 51/59 на 82-м пленарном заседании 51-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН) также устанавливает, что государственные должностные лица не используют свое официальное

положение для неподобающего извлечения личных выгод или личных и финансовых выгод для своих семей (статья 4).

## **II. Причины и условия возникновения конфликта интересов**

Для правильного понимания сущности конфликта интересов, в целях верного выбора методов и способов его разрешения необходимо прежде всего выявить совокупность факторов, обуславливающих и стимулирующих обострение тех или иных противоречий и перерастание их в конфликт, – причины и условия возникновения конфликта интересов.

Основными причинами возникновения конфликта интересов на гражданской службе можно назвать:

1) нарушение основных принципов гражданской службы, в том числе приоритетности прав и свобод человека и гражданина, равного доступа граждан к гражданской службе и равных условий ее прохождения, стабильности гражданской службы, защищенности гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность;

2) невыполнение обязанностей гражданского служащего, в том числе неисполнение или ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей;

3) нарушение ограничений и запретов, связанных с гражданской службой, в том числе установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции», а также требований к служебному поведению гражданского служащего;

4) несоблюдение при исполнении должностных (служебных) обязанностей прав и законных интересов граждан и организаций действующего законодательства;

5) несоблюдение основных прав и гарантий гражданского служащего;

6) различные ценностные установки, разные социальные притязания и предпочтения, невозможность адаптации к специфическим условиям прохождения гражданской службы, дисбаланс между материальными возможностями и финансовыми ожиданиями, между профессиональным уровнем и должностным положением отдельных гражданских служащих.

Возникновение конфликта интересов на гражданской службе обуславливается не только воздействием комплекса соответствующих причин, но и наличием определенных условий, к которым можно отнести:

1) наличие противоречий между нормативными правовыми актами, включение в них положений, способствующих коррупционным проявлениям, создающих необоснованные преференции либо ущемляющих права и законные интересы отдельных групп, юридических и физических лиц;

2) наличие пробелов в правовом регулировании;

3) чрезмерную свободу подзаконного нормотворчества;

- 4) вторжение в компетенцию других органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- 5) несоблюдение установленного порядка подготовки и принятия нормативных правовых актов;
- 6) высокий уровень расплывчатости и неопределенности компетенции, дублирование полномочий органов государственной власти, их структурных подразделений, гражданских служащих;
- 7) неинформирование либо недостаточное информирование о деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- 8) отсутствие либо недостаточность реальной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей;
- 9) ненадлежащий контроль на стадии выполнения гражданским служащим должностных (служебных) обязанностей, несоблюдение организационной и служебной дисциплины;
- 10) несовпадение между законодательно установленными принципами, порядком поступления и прохождения гражданской службы и реальным осуществлением кадровой, организационной и управленческой политики в органе государственной власти;
- 11) отсутствие или недостаточное использование материальных и моральных ресурсов мотивации гражданского служащего;
- 12) дискриминацию и неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду неэффективности существующей системы оплаты труда;
- 13) отсутствие реальной защищенности гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность;
- 14) деформацию, неопределенность и двусмысленность статуса и социальной роли гражданского служащего;
- 15) намеренное или ненамеренное антисоциальное поведение гражданского служащего;
- 16) индивидуальную неудовлетворенность социальными условиями вследствие неравного доступа к социальным благам.

### **III. Типовые ситуации конфликтов интересов**

Под указанные определения конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых гражданский служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов гражданских служащих, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего;

выполнение иной оплачиваемой работы;

владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

получение подарков и услуг;

имущественные обязательства и судебные разбирательства;

взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с гражданской службы;

явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

Кроме того, при определении содержания функций государственного управления необходимо учитывать следующее.

Частью 4 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что функции государственного, муниципального (административного) управления организацией представляют собой полномочия государственного или муниципального 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.

Для целей настоящей Памятки 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, включая:

за осуществлением органами местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области отдельных государственных полномочий в сфере охраны труда в случае наделения их областным законом соответствующими государственными полномочиями;

за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов;

за регистрацией инвалидов в качестве безработных граждан;

за обеспечением государственных гарантий в сфере содействия трудовой занятости инвалидов, за исключением осуществления контроля за обеспечением государственных гарантий в сфере занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан с выдачей обязательных для исполнения предписаний;

ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права в соответствии с областным законом от 2 июля 2012 года № 504-32-ОЗ «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»;

за деятельностью государственных казенных учреждений Архангельской области, находящихся в ведении министерства, по назначению и выплате социальных пособий гражданам, имеющим детей;

за осуществлением государственных полномочий органами местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области по предоставлению гражданам субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в случае наделения их областным законом соответствующими государственными полномочиями;

за деятельностью специализированных государственных учреждений Архангельской области для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, иных учреждений и служб, предоставляющих социальные услуги несовершеннолетним и их семьям, находящихся в ведении министерства, а также осуществление мер по развитию сети указанных учреждений;

за целевым использованием субсидий из областного бюджета на организацию отдыха и оздоровления детей в каникулярный период;

за организацией и осуществлением деятельности по профессиональной опеке в порядке, определенном Правительством Архангельской области;

за осуществлением деятельности по опеке и попечительству в отношении недееспособных граждан, граждан, ограниченных судом в дееспособности, совершеннолетних дееспособных граждан, по состоянию здоровья не способных самостоятельно осуществлять и защищать свои права и исполнять свои обязанности, над которыми установлен патронаж, граждан, признанных безвестно отсутствующими, в том числе за осуществлением органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству в случае наделения органов местного самоуправления областным законом такими государственными полномочиями;

за деятельностью специализированных государственных учреждений Архангельской области для лиц, нуждающихся в социальной реабилитации, иных учреждений, предоставляющих социальные услуги указанным лицам;

подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов;

предоставление государственных услуг:

по осуществлению уведомительной регистрации коллективных трудовых споров (за исключением коллективных трудовых споров, регистрируемых федеральными органами исполнительной власти), содействие их урегулированию;

по осуществлению уведомительной регистрации Архангельского областного трехстороннего соглашения, областных отраслевых



(межотраслевых) соглашений территориальных соглашений, территориальных отраслевых (межотраслевых) соглашений, иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, за исключением соглашений, заключаемых на федеральном уровне и межрегиональном уровне социального партнерства, коллективных договоров;

по выдаче заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

оформление документов и выдача удостоверений работающим и неработающим лицам, пострадавшим от радиационного воздействия и подвергшимся радиационному облучению в результате Чернобыльской катастрофы и других радиационных катастроф.

К ситуациям, связанным с возникновением или возможностью возникновения конфликта интересов на гражданской службе, могут быть отнесены, например:

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 иные лица), в деятельности коммерческой организации или осуществление родственниками и 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 иные лица связаны с лицом, участвующим в конкурсе (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

осуществление гражданским служащим контрольных и надзорных полномочий в отношении родственников и иных лиц либо граждан и организаций, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и 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 в отношении родственников и иных лиц либо в отношении граждан и организаций, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных

отношениях либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

предоставление (участие в предоставлении) государственных услуг родственникам и иным лицам либо гражданам и организациям, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера).

#### **IV. Обязанности представителя нанимателя и гражданского служащего в целях предотвращения конфликта интересов и способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

В статье 11 Закона о противодействии коррупции выделяются два субъекта предотвращения и урегулирования конфликта интересов: гражданского служащего и представителя нанимателя. Применительно к гражданским служащим законодатель закрепляет две основные обязанности:

1) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2) уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

В целях предотвращения конфликта интересов гражданский служащий также обязан:

соблюдать требования и ограничения, установленные документами, регламентирующими его служебную деятельность;

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов и личной заинтересованности;

оказывать комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов содействие в осуществлении ею своих функций;

сообщать представителю нанимателя о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

соблюдать установленный режим защиты информации.

Первая основанная обязанность 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.

Обязанность информирования о возникновении или угрозе возникновения конфликта интересов возникает у гражданского служащего в момент, когда он узнает об этом.

Существует коллизия между положениями Закона о противодействии коррупции и нормами законодательства о государственной гражданской службе. Так, часть 3 статьи 19 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» 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».

Таким образом, указанные законодательные акты предписывают гражданскому служащему уведомить о возникновении или угрозе возникновения конфликта интересов представителя нанимателя, а Закон о противодействии коррупции – своего непосредственного начальника. Однако непосредственный начальник далеко не всегда является представителем нанимателя для конкретного служащего.

Что же касается всех остальных гражданских служащих то, исходя из Закона о противодействии коррупции в совокупности с законодательством о государственной гражданской службе, при возникновении конфликта интересов или угрозы его возникновения у гражданских служащих появляется обязанность уведомить и своего непосредственного начальника, и представителя нанимателя.

Уведомление о возникновении конфликта интересов или угрозы его возникновения осуществляется в письменной форме. Для этого указанным выше лицам подается заявление либо служебная (докладная) записка произвольной формы.

Неисполнение рассмотренных выше обязанностей гражданским служащим должно рассматриваться как дисциплинарный проступок и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности. Однако при этом следует помнить, что во всех таких случаях необходимым условием привлечения гражданского служащего к ответственности является установление его вины.

Вторым субъектом, на которого Закон о противодействии коррупции возлагает обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, является представитель нанимателя.

В целях предотвращения конфликта интересов представитель нанимателя обязан:

- 1) обеспечить при приеме на гражданскую службу ознакомление каждого гражданского служащего с документами, регламентирующими его служебную деятельность;

- 2) проводить регулярную разъяснительную работу среди гражданских служащих относительно содержания документов, регламентирующих их служебную деятельность;

- 3) обеспечить защиту конфиденциальной информации;
- 4) осуществлять внутренний контроль за соблюдением законодательства о государственной гражданской службе;
- 5) применять в установленном законом порядке виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение гражданским служащим требований к служебному поведению, ограничений и запретов, установленных документами, регламентирующими его служебную деятельность.

Основным способом получения представителем нанимателя информации о возникновении конфликта интересов является информирование его самим гражданским служащим, у которого конфликт интересов возник, либо непосредственным начальником такого гражданского служащего. Помимо этого, источниками информации о конфликте интересов могут являться:

справки о доходах, подаваемые гражданскими служащими; иные предоставляемые ими сведения;

заявления 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.

В части 4 и части 5 статьи 11 Закона о противодействии коррупции содержится указание на основные способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной или муниципальной службе. Таковыми являются:

- изменение должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов (в том числе отстранение его от исполнения должностных (служебных) обязанностей);

- отказ гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- отвод или самоотвод гражданского служащего.

Первый способ заключается в изменении должностного либо служебного положения являющегося стороной конфликта интересов гражданского служащего, вплоть до отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей. Трудность применения указанного способа заключается в том, что понятие «изменение должностного или служебного положения гражданского служащего» в действующем законодательстве отсутствует.

Следующий способ предотвращения и урегулирования конфликта интересов заключается в добровольном отказе государственного служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения такого конфликта. Однако понятие выгоды в Федеральных законах «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О противодействии коррупции» так и не было раскрыто. Полагаем, что под выгодой можно понимать получение гражданским служащим льгот или преференций, связанных

с использованием своего служебного статуса, а также любых других преимуществ, вытекающих из их неслужебной деятельности (например, из управления некоммерческой организацией, владения имуществом, ценными бумагами). Также отсутствует ясность в вопросах реализации процедуры отказа гражданского служащего от уже полученной или только планирующейся к получению выгоды, статуса такого отказа, последствий его нарушения, возможности урегулирования механизма отказа от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов, подзаконными актами.

Еще одна возможность урегулирования конфликта интересов заключается в отводе или самоотводе гражданского служащего. В то же время законодательством о гражданской службе такие действия при возникновении конфликта интересов не предусмотрены, скорее это процессуальная необходимость, возникающая, например, при осуществлении судьей, прокурором, судебным приставом-исполнителем своих полномочий. Однако из перечисленных субъектов судьи вообще не относятся к гражданским служащим, а работники прокуратуры или службы судебных приставов подлежат отводу только в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством.

Дополнительными способами и средствами урегулирования конфликта интересов могут являться:

временное делегирование должностными лицами органов государственной власти соответствующих полномочий гражданского служащего, в отношении которого осуществляются мероприятия по урегулированию конфликта интересов, другому гражданскому служащему;

постоянное либо временное освобождение гражданского служащего от выполнения функций, в результате исполнения которых возник или может возникнуть конфликт интересов (например, изменение должностного регламента, отстранение от участия в рабочих группах, комиссиях, иных коллегиальных органах, выполнения функций представителя Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в акционерных обществах);

ограничение на время урегулирования конфликтной ситуации допуска гражданского служащего к соответствующим сведениям, в случае, если исполнение должностных (служебных) обязанностей связано с использованием таких сведений;

дополнительное изучение действий и решений гражданского служащего, усиление контроля за исполнением такими гражданскими служащими должностных обязанностей в ситуации конфликта интересов;

отказ от выполнения иной оплачиваемой работы в целях сохранения должности гражданской службы;

установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов.

## **V. Ответственность должностных лиц, нарушивших обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

Непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредставления гражданским служащим сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

3) участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

4) осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;

5) вхождения гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к Памятке государственным гражданским служащим Архангельской области по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе Архангельской области в министерстве труда, занятости и социального развития Архангельской области

### **Типовые ситуации конфликта интересов на государственной службе Архангельской области в министерстве труда, занятости и социального развития Архангельской области и порядок их урегулирования в соответствии с обзором типовых случаев конфликта интересов, разработанным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации**

**1. Конфликт интересов связанный с выполнением отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного гражданского служащего Архангельской области.**

#### **Описание ситуации**

*Государственный гражданский служащий Архангельской области (далее – государственный 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**

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

Например, рекомендуется временно вывести государственного служащего из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности государственной службы является его родственник.

### **Комментарий**

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

к должностным обязанностям государственного служащего относится принятие правовых актов и разработка государственных программ, связанных с регулированием осуществляемой заинтересованной организацией деятельности;

государственный гражданский служащий назначен уполномоченным лицом на проведение проверки организации в которой работает родственник;

государственный служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности в министерстве труда, занятости и социального развития Архангельской области (далее – министерство). При этом одним из кандидатов на вакантную должность в министерстве является родственник государственного служащего;

государственный служащий является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника государственного служащего.

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

## **2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы**

### **Описание ситуации**

*Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.*

### **Меры предотвращения и урегулирования**

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

Уведомительный порядок направления государственным служащим представителю нанимателя информации о намерении осуществлять иную



оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя. Представитель нанимателя не вправе запретить государственному служащему выполнять иную оплачиваемую работу.

Вместе с тем в случае возникновения у государственного служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, государственный 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 государственного служащего со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

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

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

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

### **Комментарий**

В соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона № 79-ФЗ гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов. При этом ситуация, при которой гражданский служащий получает или собирается получить материальную выгоду от организации, на деятельность которой он может повлиять своими действиями и решениями, является типичным примером конфликта интересов. В данном случае личная заинтересованность гражданского служащего может негативно влиять на исполнение им должностных обязанностей и породить сомнения в его беспристрастности и объективности.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство родственников государственного служащего. В соответствии с частью 3 статьи 19 Федерального закона № 79-ФЗ под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов не только для самого гражданского служащего, но и для членов его семьи или ряда иных лиц.

### **Описание ситуации**

*Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом государственный служащий осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления.*

### **Меры предотвращения и урегулирования**

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы государственному 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 государственного 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 государственным служащим иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование государственным служащим своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями государственного служащего;

государственный служащий непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги;

организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых государственный 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 государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

### **Комментарий**

При регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация, оказывающая платные услуги, предоставляет организации, получающей платные услуги, напрямую связанные с должностными обязанностями государственного 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 государственный 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.

### **Описание ситуации**

*Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой государственный служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.*

### **Меры предотвращения и урегулирования**

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы государственному 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 государственного служащего уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной в заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника письменной форме.

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.

### **Описание ситуации**

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

### **Комментарий**

Так в случае, если государственный служащий на платной основе участвует в выполнении части работы, осуществляемой организацией по исполнению заказа министерства, по оценке качеством предоставления государственных услуг министерством, то результат таких действий могут вызвать обоснованные сомнения в достоверности беспристрастности полученных результатов при исполнении заказа.

### **Меры предотвращения и урегулирования**

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

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

### **Описание ситуации**

*Государственный служащий участвует в принятии решения о закупке министерством товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.*

### **Меры предотвращения и урегулирования**

Государственному 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 государственного служащего из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у государственного служащего есть личная заинтересованность.

### **Комментарий**

Например: государственный гражданский служащий является правообладателем программы для электронных вычислительных машин, которую планируется закупить министерство.

## **3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг**

### **Описание ситуации**

*Государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, 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 государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.*

### **Меры предотвращения и урегулирования**

Государственному служащему и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых государственный 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 государственным служащим подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых государственный служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, необходимо оценить, настолько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении государственного служащего должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного государственным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение государственным 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 государственным служащим своих должностных обязанностей.

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

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

указать государственному служащему, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия государственным служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

### **Комментарий**

Установлен запрет государственным 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 государственному 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 государственного 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 государственного 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 государственного 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 государственного служащего.

#### **Описание ситуации**

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

#### **Меры предотвращения и урегулирования**

Государственному служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности,

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

#### **Описание ситуации**

*Государственный служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.*

### **Меры предотвращения и урегулирования**

Государственному 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 государственным служащим подарков от непосредственных подчиненных, следует указать государственному служащему на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в результате чего подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать государственному служащему вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

## **4. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами**

### **Описание ситуации**

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

### **Меры предотвращения и урегулирования**

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

### **Описание ситуации**

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

### **Меры предотвращения и урегулирования**

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении

кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники государственного служащего или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.

#### **Описание ситуации**

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

#### **Меры предотвращения и урегулирования**

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

#### **Описание ситуации**

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

#### **Меры предотвращения и урегулирования**

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

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

### **5. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной службы**

#### **Описание ситуации**

*Государственный 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**

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

### **Комментарий**

Государственный служащий, поступивший на государственную службу в министерство 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 государственный служащий по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению государственным 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 государственного служащего, членов его семьи или организаций, с которыми государственный 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.

### **Описание ситуации**

*Государственный 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**

Государственному 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

государственному служащему рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с государственной службы.

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить государственного 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 министерства, но при этом не могут быть в необходимой степени урегулированы в рамках действующего законодательства, например:

бывший государственный служащий поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с министерством;

бывший государственный служащий создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с министерством;

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

## **6. Ситуации, связанные с явным нарушением государственным служащим установленных запретов**

### **Описание ситуации**

*Государственный 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.

### **Описание ситуации**

*Государственный служащий в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства. Государственный служащий рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники государственного служащего или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего.*

### **Меры предотвращения и урегулирования**

Государственному 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.

### **Комментарий**

«Советы», предоставляемые государственным 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 государственный 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 государственного служащего могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов родственниками государственного служащего или иными связанными с ним лицами, и следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

### **Описание ситуации**

*Государственный 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.

### **Описание ситуации**

*Государственный 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**

Государственному 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 государственному 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 государственным 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 государственному служащему мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с государственной службой, учитывая характер совершенного государственным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение государственным 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 государственным служащим своих должностных обязанностей.

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

---