

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ

конфликта интересов федеральных государственных служащих

I. Введение

Конфликт интересов на государственной службе - это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Личная заинтересованность - это возможность получения государственным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми государственный служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Урегулированием конфликтов интересов на государственной службе занимаются представитель нанимателя и специально созданные для урегулирования конфликтов такого рода комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликтов интересов.

В случае возникновения у государственного служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, государственный служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме. Важно то, что сообщение о личной заинтересованности должно быть сделано служащим до того, как его действия привели к возникновению конфликта интересов.

Прежде всего, служащий обязан самостоятельно оценивать условия и действия, которые потенциально могут повлиять на объективность его служебной деятельности. Важным представляется в данном контексте знание служащим не только своих прав, обязанностей, ограничений и запретов, но и требований, предъявляемых к служебному поведению.

Предотвращение возникновения у служащего личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, становится обязанностью руководителя. Руководитель обязан при определении должностных обязанностей, поручений, при поступлении на службу учитывать персональные данные служащего и сведения о служащем, связанные с поступлением на службу, ее прохождением и увольнением со службы.

Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у государственного гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения служащего, являющегося стороной конфликта интересов, от замещаемой должности.

Под определения «конфликт интересов на государственной службе» и «личная заинтересованность» попадает множество конкретных ситуаций, в которых служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов служащих, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций едва ли возможно. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- 1) выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах;
- 2) выполнение оплачиваемой работы;
- 3) владение имуществом, ценными бумагами, банковскими вкладами;
- 4) получение подарков и услуг;
- 5) имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- 6) взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;
- 7) использование служебной информации.

В данных рекомендациях рассматриваются типовые ситуации конфликта интересов для каждой из указанных «областей регулирования», приводится описание типовой ситуации и рекомендации как для служащих, так и для руководителей по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В отдельных случаях приводятся комментарии, поясняющие почему та или иная ситуация является

конфликтом интересов, содержащий конкретные примеры типовой ситуации или другую полезную информацию.

Обозначим понятие «отдельные функции государственного управления»:

- 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;

- подготовка и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также ограниченных ресурсов;

- организация продажи приватизируемого государственного имущества, иного имущества, а также права на заключение договоров аренды земельных

участков, находящихся в государственной собственности;

- лицензирование отдельных видов деятельности, выдача разрешений на отдельные виды услуг и иные действия;

- проведение государственной экспертизы и выдача заключений;

- возбуждение и рассмотрение дел об административных правонарушениях и уголовных преступлениях, проведение административного и уголовного расследования;

- проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, аварий, несчастных случаев на производстве, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний людей, животных и растений, причинения вреда окружающей среде, имуществу граждан и юридических лиц, государственному и муниципальному имуществу;

- представление в судебных органах прав и законных интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации;

- участие служащего в осуществлении оперативно-разыскной деятельности, работе органов следствия и дознания.

Под родственниками служащего понимаются: родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов. Следует также учитывать, что личная заинтересованность служащего может возникать и в тех ситуациях, когда выгоду получают или могут

получить иные лица, например, друзья служащего и его родственники. Для обозначения этой категории лиц используется термин «лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах».

II. Типовые ситуации конфликта интересов

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных функций государственного управления, в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах

1.1. Описание ситуации:

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему следует уведомить непосредственного руководителя в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Непосредственному руководителю рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах. Например, рекомендуется временно вывести служащего из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности является его родственник.

Комментарий:

Осуществление 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:

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

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение функций государственного управления в отношении родственников влечет конфликт интересов. В частности, если 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 оплачиваемой работы

2.1. Описание ситуации:

Служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении оплачиваемой преподавательской, научной и иной творческой работы в организации, в отношении которой служащий осуществляет отдельные функции государственного управления. В случае, если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации служащий уже выполнял или выполняет в ней оплачиваемую преподавательскую, научную и иную творческую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения такой оплачиваемой работы в данной организации. В случае, если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации родственники служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует также уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме.

В случае, если служащий самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, в которой служащий или его родственники выполняют оплачиваемую работу.

Комментарий:

В соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственный гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя и непосредственного руководителя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

В отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации установлен более жесткий запрет, так в соответствии с требованиями части 4 статьи 34 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты» сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации вправе заниматься преподавательской, научной и иной творческой деятельностью с предварительным уведомлением непосредственного руководителя (начальника) о выполнении оплачиваемой преподавательской, научной и иной творческой работы, если это не повлечет за собой конфликт интересов и не влечет за собой ухудшение выполнения сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации обязанностей по замещаемой должности в органах внутренних дел.

Ситуация, при которой 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 служащего может негативно влиять на исполнение им должностных обязанностей и может породить сомнения в его беспристрастности и объективности.

Законодательством не установлено прямых ограничений на трудоустройство родственников служащего, но ситуация, когда родственники служащего владеют проверяемой им организацией, работают в ней или устраиваются в нее на работу, по сути схожа с ситуацией, рассмотренной в вышестоящем пункте.

2.2. Описание ситуации:

Служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, 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 руководителю 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. 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 служащего уже выполняли оплачиваемую работу в организации оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме.

Представителю нанимателя (руководителю) 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 рекомендуется принять решение, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, получающей платные услуги.

Комментарий:

При урегулировании 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. В этом случае 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.

2.3. Описание ситуации:

Служащий в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства. Рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники служащего или иные связанные с ним лица.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему рекомендуется при выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий нарушений законодательства не давать никаких советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

Комментарий:

Данная ситуация в целом аналогична ситуации, рассмотренной в пункте 2.2. данных рекомендаций. При этом «советы», предоставляемые сотрудникам проверяемых организаций, 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 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 представляется недопустимым с точки зрения служебной этики. Несмотря на то, что рекомендации служащего могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов для членов семьи служащего или иных связанных с ним лиц и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

2.4. Описание ситуации:

Служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют 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 непосредственному руководителю 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.

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой служащий выполняет иную оплачиваемую работу.

2.5. Описание ситуации:

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 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.

2.6. Описание ситуации:

Служащий участвует в принятии решения о закупке государственным органом изобретения, авторскими правами на которое обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. При этом рекомендуется по возможности отказаться от участия в соответствующем конкурсе. Представителю нанимателя рекомендуется вывести служащего из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в котором у служащего есть личная заинтересованность.

2.7. Описание ситуации:

Служащий выполняет оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

Меры предотвращения и урегулирования:

В соответствии с пунктом 17 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» федеральному государственному 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 или законодательством РФ.

В соответствии с частью 4 статьи 34 Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», работа сотрудников органов внутренних дел по совместительству не допускается, за исключением преподавательской, научной и иной творческой

деятельности, которая не приводит к возникновению конфликта интересов и не влечет за собой ухудшение выполнения сотрудником органов внутренних дел обязанностей по замещаемой должности в органах внутренних дел. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться 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 законодательством Российской Федерации. Об осуществлении такой деятельности сотрудник органов внутренних дел обязан уведомить непосредственного руководителя (начальника).

Таким образом, сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации вообще запрещается заниматься оплачиваемой преподавательской, научной и иной творческой деятельностью в случаях:

- финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства;
- либо без письменного разрешения представителя нанимателя в случаях частичного финансирования за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства.

Исключение составляют лишь те случаи, когда существуют иные нормы, предусмотренные международным договором или российским законодательством.

В любом случае представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или непредоставлении указанного разрешения рекомендуется уделить особое внимание тому, насколько выполнение служащим иной оплачиваемой работы может породить сомнение в его беспристрастности и объективности.

3. Конфликт интересов, связанный с владением имуществом, ценными бумагами, банковскими вкладам

3.1. Описание ситуации:

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

Меры предотвращения и урегулирования:

В случае, если служащий владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, следует продать указанные ценные бумаги или передать их в доверительное управление и уведомить непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности.

В случае, если родственники служащего владеют ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, служащий должен уведомить непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности. При этом родственникам служащего рекомендуется продать указанные ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, ценными бумагами которой владеют служащий или его родственники.

Комментарий:

Данная ситуация в целом аналогична рассмотренным ранее примерам с выполнением иной оплачиваемой работы. При этом необходимо учитывать, что владение служащим ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) может привести к конфликту интересов, и он обязан передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, пай в уставных (складочных) капиталах

организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.2. Описание ситуации:

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 служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, имеют вклады.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, имеют вклады.

4. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Согласно требованиям статьи 575 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей. При этом учитывается, что данный запрет не распространяется

на случаи дарения в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями. Подарки, стоимость которых превышает три тысячи рублей, которые получены служащими, признаются соответственно федеральной собственностью Российской Федерации и передаются служащим по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность.

4.1. Описание ситуации:

Служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков от организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. За исключением случаев дарения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, стоимость которых превышает три тысячи рублей. В данном случае указанные подарки, полученные служащими признаются соответственно федеральной собственностью Российской Федерации и передаются служащим по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность.

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 и служащий не передал его по акту в орган внутренних дел, то в отношении служащего рекомендуется применить меры дисциплинарной ответственности. Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то рекомендуется указать служащему на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации государственного органа и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения. В случае, если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками служащего подарков от физических лиц и или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, рекомендуется:

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

- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

- до принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий:

Законодательно фактически установлен запрет служащему получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (за исключением случаев дарения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, стоимость которых не превышает три тысячи рублей).

Вместе с тем проверяемая организация или ее представители могут попытаться подарить 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, закрепленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит 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 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 служащего. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками служащего. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения служащего.

4.2. Описание ситуации:

Служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе и платные, служащему, его родственникам или иным лицам, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме.

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 выполнения отдельных функций государственного управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе и платные, служащему, его родственникам или иным лицам, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах.

4.3. Описание ситуации:

Служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему не рекомендуется 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 и что подобная практика может повлечь конфликт интересов.

4.4. Описание ситуации:

Служащий получает подарки, награды или иные блага от иностранных государств или от некоммерческих организаций, финансируемых иностранными государствами.

Меры предотвращения и урегулирования:

Несмотря на то, что в действующем законодательстве в отношении сотрудников не отрегулирован указанный вопрос, следует учесть, что в соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» федеральному государственному 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. В связи с этим в ходе рассмотрения указанной ситуации сотрудникам органов внутренних дел не рекомендуется 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 тому, насколько получение служащим подарка, награды и т.д. может породить сомнение в его беспристрастности и объективности.

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

5.1. Описание ситуации:

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:

В этом случае служащему и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это служащему следует уведомить непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности. Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, перед которой сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, имеют имущественные обязательства.

5.2. Описание ситуации:

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 непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники служащего или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, имеют имущественные обязательства.

5.3. Описание ситуации:

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему следует уведомить непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности.

5.4. Описание ситуации:

Служащий, его родственники или иные лица, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, находятся в стадии судебного разбирательства с физическими лицами и организациями, в отношении которых служащий осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему следует уведомить непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства со служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми служащий поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах.

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

6.1. Описание ситуации:

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до перехода на государственную службу.

Меры предотвращения и урегулирования:

Служащему в случае поручения ему отдельных функций государственного управления в отношении бывшего работодателя рекомендуется уведомить непосредственного руководителя 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 выполнения отдельных функций государственного управления в отношении бывшего работодателя.

Комментарий:

Служащий, перешедший на работу в государственные органы 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 служащий по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению 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 служащего, членов его семьи или организаций, с которыми 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 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственный гражданский служащий и частью 1 статьи 14 Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Федерации» сотрудник органов внутренних дел, т.е. федеральные государственные служащие обязаны не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

6.2. Описание ситуации:

Служащий ведет переговоры о переходе 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 непосредственного руководителя о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения со службы.

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

- бывший служащий поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с государственным органом, в котором бывший служащий ранее замещал должность;
- бывший служащий создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с государственным органом, в котором служащий ранее замещал должность;
- служащий продвигает определенные проекты с тем, чтобы после ухода с государственной службы заниматься их реализацией.

7. Конфликт интересов, связанный с использованием

служебной информации

7.1. Описание ситуации:

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:

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 не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим 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 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 служащему мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с государственной службой.