Внутригородское муниципальное образование Санкт-Петербурга
Муниципальный округ Васильевский

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по типовым ситуациям конфликта интересов на государственной службе

Методические рекомендации по типовым ситуациям конфликта интересов на государственной службе

Оглавление

I. Введение . . . . . стр. 4

II. Типовые ситуации конфликта интересов. . . . . стр. 5

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 . . . . . стр. 5

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы . . . . . стр. 6

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг . . . . . стр. 7

4. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами . . . . . стр. 8

5. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной и муниципально службы . . . . . стр. 9

6. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации . . . . . стр. 10

I. Введение

В соответствии со статьей 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью служащего и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью федерального государственного гражданского служащего и сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации[1], которая влияет или может повлиять на объективное выполнение им служебных обязанностей, понимается возможность получения служащим в связи с выполнением служебных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав или услуг имущественного характера, для себя или для третьих лиц.

Под указанные определения 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 методических 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 приводится комментарий, поясняющий почему та или иная ситуация является конфликтом интересов, содержащий конкретные примеры типовой ситуации или другую полезную информацию.

Для целей настоящих методических рекомендаций понятие «отдельные функции государственного управления» означает, 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;

- 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;

1 Далее – «служащие».

- 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[2]».

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

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 предотвращении и урегулирования

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

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. При этом одним из кандидатов на вакантную долж-

[2] Данный термин используется также в методических рекомендациях по организации работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационных комиссий) в федеральных государственных органах, одобренных президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции (пункт 2.10 протокола от 13 апреля 2011 г. № 24).

ность 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

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.

Комментарий

В соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[3] федеральный государственный гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя и непосредственного руководителя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

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 порождать сомнения в его беспристрастности и объективности.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство родственников служащего. Тем не менее ситуация, когда родственники служащего владеют проверяемой им организацией, работают в ней или устраиваются в нее на работу, по сути схожа с ситуацией, рассмотренной в пункте 1.1 данных методических рекомендаций.

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 рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения служащим иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное исполь-

[3] Далее - «Федеральный закон № 79-ФЗ». [4] Далее - «Федеральный закон № 342-ФЗ».

зование 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 регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация, оказывающая платные услуги, предоставляет организации, получающей платные услуги, напрямую связанные с должностными обязанностями служащего, например, консультирует по порядку проведения проверок, проводит работы, необходимые для устранения нарушений, готовит необходимые документы для представления их в государственные органы и т.д. 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.

3. 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.

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 испол-

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

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.

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.

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

Описание ситуации

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

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.

6. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации

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 предотвращении и урегулирования

Служащему запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с государственной и муниципальной 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 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 и муниципальной службой.

Методические рекомендации по типовым ситуациям конфликта интересов на государственной службе

Внутригородское муниципальное образование Санкт-Петербурга
Муниципальный округ Васильевский
2015 год