*Отдел по профилактике коррупционных и иных правонарушений Комитета специальных программ Администрации Главы Республики Бурятия и Правительства Республики Бурятия*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**ПАМЯТКА О ТИПОВЫХ СИТУАЦИЯХ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

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

**Суть конфликта:** Государственный гражданский служащий (далее - служащий) участвует в принятии кадровых решений, осуществлении проверочных мероприятий, в финансовом и материально-техническом обеспечении в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника (представителя нанимателя) в установленном порядке.

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

Осуществление служащим функций государственного управления или участие в принятии кадровых решений в отношении родственников - наиболее явные ситуации конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобных ситуаций, например:

- служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности 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.

1. **Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.**

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

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой 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 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 служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

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

**Суть конфликта:** Служащий на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является орган государственной власти, в котором служащий осуществляет трудовую деятельность.

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

 **Суть конфликта:** Служащий участвует в принятии решения о закупке органом государственной власти (в котором он осуществляет трудовую деятельность) товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя в установленном порядке. 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.

**Суть конфликта:** служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность 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 конфликта:** при направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы служащему следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. 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 представителя нанимателя в письменной форме.

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

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

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

- организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых служащий осуществляет отдельные функции государственного управления, и т.д.

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

1. **Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами.**

В случае если владение служащим, ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

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

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** служащий обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление.

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

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

**Суть конфликта:** служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя в письменной форме.

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

1. **Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.**

**Суть конфликта:** Служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, получают подарки или иные блага от физических лиц и/или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** Служащему и его родственникам рекомендуется не принимать подарки, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

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

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении служащего должны быть применены меры дисциплинарной ответственности с учетом характера совершенного служащим коррупционного правонарушения, его тяжести, обстоятельств, при которых оно совершено, соблюдения служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнении им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующих результатов исполнения служащим своих должностных обязанностей.

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

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, то ему рекомендуется:

- указать служащему на то, 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 исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

**Суть конфликта:** служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** служащему рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

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

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

**Суть конфликта:** служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении организации, перед которой сам служащий и/или его родственники имеют имущественные обязательства.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** служащему и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, имеют имущественные обязательства.

**Суть конфликта:** служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники служащего.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

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

**Суть конфликта:** служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** служащему следует уведомить представителя нанимателя в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед служащим, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

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

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** служащему следует уведомить представителя нанимателя в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

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

1. **Конфликт интересов, связанный с трудоустройством после увольнения с государственной службы.**

**Суть конфликта:** служащий осуществляет отдельные функции государственного управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на государственную службу.

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

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

**Суть конфликта:** 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 конфликта:** 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 с 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.
1. **Ситуации, связанные с явным нарушением государственным служащим установленных запретов.**

**Суть конфликта:** 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 конфликта:** Служащему **запрещается** принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания иностранных государств и вышеперечисленных организаций.

**Суть конфликта:** служащий выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** в соответствии с п. 17 ч. 1 ст. 17 Закона № 79-ФЗ 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 непредставлении указанного разрешения рекомендуется уделить особое внимание тому, насколько выполнение служащим иной оплачиваемой работы может породить сомнение в его беспристрастности и объективности, а также «выяснить», какую именно работу он там выполняет.

**Суть конфликта:** 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 конфликта:** 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 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 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 служащим деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю государственного органа для решения вопроса о проведении служебной проверки и о применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

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

**Меры предотвращения и урегулирования конфликта:** 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.

**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 является нарушением и подлежит рассмотрению на заседании комиссии. Несмотря на то что рекомендации служащего могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов родственниками служащего или иными связанными с ним лицами и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

Подготовлено с использованием системы Консультант Плюс.