

АЛГОРИТМ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Возникновение у служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Оценка служащим всех обстоятельств деяния, в котором содержатся признаки конфликта интересов

Уведомление представителя нанимателя в письменной форме о личной заинтересованности, которая привела или может привести к конфликту интересов

Анализ представителем нанимателя всех условий, в которых произошел случай, связанный с понятием «конфликт интересов»

Анализ представителем нанимателя поведения служащего, а также тех лиц, с которыми осуществлялось взаимодействие на стадии, предшествовавшей возникновению личной заинтересованности. Проведение проверки в отношении служащего (подготовка доклада с предложениями в отношении служащего). Уведомление служащего о результатах проверки.

Правовой вывод представителя нанимателя о наличии (отсутствии) в деянии служащего признаков личной заинтересованности, которая привела или может привести к конфликту интересов (применение к служащему меры юридической ответственности или представление материалов проверки в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов)

Рассмотрение доклада на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, принятие комиссией соответствующего решения. Рассмотрение представителем нанимателя рекомендаций комиссии, принятие решения о применении к служащему мер ответственности, определение способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов из числа предусмотренных ст. 11 ФЗ «О противодействии коррупции»

VII. Нормативные правовые акты и акты применения права, разъяснения, используемые при разрешении вопросов, связанных с конфликтом интересов (по состоянию на 1 октября 2020 года):

а) Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

б) Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

в) Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

г) Положение о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 года № 1065;

д) Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 года № 821;

е) Письмо Минтруда России от 29 марта 2018 года № 18-0/10/П-2061 «Об обзоре практики применения в сфере конфликта интересов № 1»;

ж) Письмо Минтруда России от 3 сентября 2018 года № 18-0/10/П-6179 «Об обзоре практики применения в сфере конфликта интересов № 2»;

з) Письмо Минтруда России от 15 октября 2012 года № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования»;

и) письмо Минтруда России от 26 июля 2018 года № 18-0/10/П-5146 «О методических рекомендациях по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов»;

к) Закон Республики Карелия от 4 марта 2005 года № 857-ЗРК «О некоторых вопросах государственной гражданской службы и правового положения лиц, замещающих государственные должности»;

л) Закон Республики Карелия от 24 июля 2007 года № 1107-ЗРК «О муниципальной службе в Республике Карелия»;

м) Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 года № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий».



Администрация Главы
Республики Карелия

ПАМЯТКА конфликт интересов

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Под прямой личной заинтересованностью служащих понимается такая ситуация, при которой служащий:

- осознавал, что его действия могут повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей,
- предвидел возможность или неизбежность возникновения противоречий между личной заинтересованностью, правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, которые могут привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства,
- желал их наступления.

Под косвенной заинтересованностью служащих понимается ситуация, при которой служащий:

- осознавал, что его действия могут повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей,
- предвидел возможность возникновения противоречий между личной заинтересованностью, правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, которые могут привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства,
- не желал, но сознательно допускал эти последствия либо относился к ним безразлично.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения дохода, выгоды, преимуществ как самим должностным лицом (служащим), так и нижеперечисленными категориями лиц, к которым относятся:

а) родители (в том числе приемные), супруг (супруга) (в том числе бывший (бывшая)), дети (в том числе приемные), братья, сестры, супруги братьев и сестер, а также братья, сестры, родители, дети супруга (супруги), супруги детей;

б) граждане или организации, с которыми должностное лицо и (или) его близкие родственники или свойственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

I. Уведомление о конфликте интересов нанимателя

Гражданам, претендующим на замещение должности гражданской (муниципальной) службы, а также служащим, если у них может возникнуть личная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение ими их должностных обязанностей, необходимо принять меры по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов и уведомить представителя нанимателя в письменной форме о личной заинтересованности, как только ему стало известно о возможности возникновения такой ситуации.

Для этого служащий должен подготовить письменное уведомление и подать его представителю нанимателя. Должностным лицам кадровых служб, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, при назначении граждан на должность гражданской (муниципальной) службы необходимо изучить анкеты или личные дела, а также представленные справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, с целью анализа сведений о прошлых местах работы, данных об их родственниках и местах работы, на постоянной основе вместе с руководителями структурных подразделений в зависимости от конкретного случая возникновения конфликта интересов необходимо осуществлять контроль исполнения служащим должностных (служебных) обязанностей.

II. Порядок рассмотрения уведомления о конфликте интересов

Уведомление о конфликте интересов предварительно рассматривает отдел (должностное лицо) по профилактике коррупционных и иных правонарушений. После этого - комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

III. Наиболее распространенные меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

В качестве основных мер предотвращения и урегулирования конфликта интересов законодательством предусмотрено:

а) самоотвод;

б) отказ должностного лица от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

в) передача ценных бумаг (долей, паев) в доверительное управление;

г) изменение должностного или служебного положения должностного лица, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей.

Также представитель нанимателя вправе отстранить (с сохранением денежного содержания) служащего от работы на период до разрешения конфликтной ситуации.

IV. Ответственность служащих за несоблюдение требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов

При решении вопроса о привлечении к ответственности лица, не исполнившего обязанности по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, устанавливаются обстоятельства, которые могут повлиять на определение конкретной меры ответственности, в том числе:

а) факт подачи должностным лицом уведомления о личной заинтересованности;

б) наличие установленных фактов ненадлежащего исполнения рассматриваемым лицом должностных (служебных) обязанностей (осуществления полномочий) в ситуации, когда существовал конфликт интересов;

в) величина нанесенного ущерба (при наличии);

г) самостоятельное принятие (непринятие) должностным лицом мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

д) соблюдение должностным лицом других требований законодательства о противодействии коррупции, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

По итогам рассмотрения указанных вопросов комиссия фиксирует в протоколе принятое решение относительно соблюдения (не соблюдения) должностным лицом требований об урегулировании конфликта интересов; рекомендует конкретную меру ответственности; дает предложения по предотвращению или по возможному урегулированию конфликта интересов (в случае, если принято решение о том, что должностное лицо не соблюдало требования по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

За несоблюдение требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов служащий может быть привлечен к следующим видам дисциплинарной ответственности:

а) замечание;

б) выговор;

в) предупреждение о неполном должностном соответствии;

г) увольнение в связи с утратой доверия.

Сведения о применении к лицу взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, подлежат включению в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, сроком на пять лет с момента принятия акта, явившегося основанием для включения в реестр.

V. Наиболее распространенные причины возникновения конфликта интересов

Чаще всего возникновение конфликта интересов связано с:

а) подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношениях родства или свойства;

б) обращением должностного лица или его родственников (свойственников) в государственный (муниципальный) орган (организацию), в котором должностное лицо осуществляет служебную (трудовую) деятельность;

в) выполнением контрольных (надзорных) функций;

г) выполнением иной оплачиваемой работы;

д) владением должностным лицом приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций).

Под осуществлением «функций государственного управления» понимается:

а) размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов;

б) подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, других ограниченных ресурсов;

в) предоставление права на заключение договоров аренды помещений в зданиях, находящихся в государственной собственности;

г) проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций, аварий, несчастных случаев на производстве, причинения имущественного вреда;

д) представление в судебных органах прав и законных интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.