**Памятка для муниципальных служащих по вопросам предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

Урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.

Понятие **«конфликт интересов»** закреплено в Федеральном законе от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ   «О противодействии коррупции».

***«Статья 10. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе***

*1. Под конфликтом интересов на государственной или муниципальной службе в настоящем Федеральном законе 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 государственного или муниципального 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.*

*2. Под личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения государственным или муниципальным служащим при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.*

***Статья 11. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе***

*1. Государственный или муниципальный служащий обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.*

*2. Государственный или муниципальный служащий обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.*

*3. Представитель нанимателя, если ему стало известно о возникновении у государственного или муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.*

*4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения государственного или муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.*

*5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является государственный или муниципальный служащий, осуществляются путем отвода или самоотвода государственного или муниципального служащего в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.*

*5.1. Непринятие государственным или муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение государственного или муниципального служащего с государственной или муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации.*

*6. В случае, если государственный или муниципальный служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с*[*законодательством*](consultantplus://offline/ref=60644845802D49C7C0D470653D253539DC734F0BC104203A3DD7D37EA1DC562B530508E64FAA1813aEpCK)*Российской Федерации».*

**Статьей 14.1** Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ  «О муниципальной службе в Российской Федерации (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ) установлены нормы по урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

*Статья 14.1. Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе.*

*1. Для целей настоящего Федерального закона используется понятие "конфликт интересов", установленное* [*частью 1 статьи 10*](consultantplus://offline/ref=A74CC142CE2AF519770E44BFD2D68BC53812E7BA3E7A7F32D055945D0E88BF0F90B38B300Eb8iCJ) *Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".*

*2. Для целей настоящего Федерального закона используется понятие "личная заинтересованность", установленное* [*частью 2 статьи 10*](consultantplus://offline/ref=A74CC142CE2AF519770E44BFD2D68BC53812E7BA3E7A7F32D055945D0E88BF0F90B38B300Eb8iBJ) *Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".*

*2.1. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.*

*2.2. В случае, если владение лицом, замещающим должность муниципальной службы, ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов, указанное лицо обязано передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским* [*законодательством*](consultantplus://offline/ref=A74CC142CE2AF519770E44BFD2D68BC53813E1BA3B7B7F32D055945D0E88BF0F90B38B300C8D6AE3b8i1J) *Российской Федерации.*

*2.3. Непринятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего с муниципальной службы.*

*3. Представитель нанимателя (работодатель), которому стало известно о возникновении у муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого муниципального служащего от замещаемой должности муниципальной службы на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним денежного содержания на все время отстранения от замещаемой должности муниципальной службы.*

*3.1. Непринятие муниципальным служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение муниципального служащего, являющегося представителем нанимателя, с муниципальной службы.*

*4. Для обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения и урегулирования конфликта интересов в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования в порядке, определяемом нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и муниципальным правовым актом, могут образовываться комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов.*

*Уведомление о возникновении конфликта интересов (или об угрозе его возникновения) осуществляется в письменной форме. Для этого муниципальным служащим должно быть представлено заявление либо служебная (докладная) записка на имя представителя нанимателя (работодателя) в произвольной форме.*

*В целях урегулирования конфликта интересов в администрации Левокумского муниципального района образована комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.*

*Непринятие муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов****является основанием для его увольнения в соответствии с пунктом 2 статьи 27.1 Федерального закона № 25-ФЗ в связи с утратой доверия.***

*«Статья 27.1. Взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции*

*1. За несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным*[*законом*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7E7B04B09ADAECE6GFGAK)*от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами, налагаются взыскания, предусмотренные*[*статьей 27*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949516GCG2K)*настоящего Федерального закона.*

*2. Муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случаях совершения правонарушений, установленных*[*статьями 14.1*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C444070194951CGCGAK)*и*[*15*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949616GCG4K)*настоящего Федерального закона.*

*3. Взыскания, предусмотренные*[*статьями 14.1*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C444070194951CGCGAK)*,*[*15*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949616GCG4K)*и*[*27*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949516GCG2K)*настоящего Федерального закона, применяются представителем нанимателя (работодателем) в порядке, установленном нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и (или) муниципальными нормативными правовыми актами, на основании:*

*1) доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего муниципального органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений;*

*2) рекомендации комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию;*

*3) объяснений муниципального служащего;*

*4) иных материалов.*

*4. При применении взысканий, предусмотренных*[*статьями 14.1*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C444070194951CGCGAK)*,*[*15*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949616GCG4K)*и*[*27*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949516GCG2K)*настоящего Федерального закона, учитываются характер совершенного муниципальным служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение муниципальным 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 муниципальным служащим своих должностных обязанностей.*

*5. В акте о применении к муниципальному служащему взыскания в случае совершения им коррупционного правонарушения в качестве основания применения взыскания указывается*[*часть 1*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C44405G0G0K)*или*[*2*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C44405G0G3K)*настоящей статьи.*

*6. Взыскания, предусмотренные*[*статьями 14.1*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C444070194951CGCGAK)*,*[*15*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949616GCG4K)*и*[*27*](consultantplus://offline/ref=A6A6B50B487E8D65C2E45A9B63D0A6C3F20E8F74AA7F7B04B09ADAECE6FA1A33A3C4440701949516GCG2K)*настоящего Федерального закона, применяются в порядке и сроки, которые установлены настоящим Федеральным законом, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и (или) муниципальными нормативными правовыми актами.»*

**Типовые ситуации конфликта интересов**

**на муниципальной службе и порядок их урегулирования**

*(на основании рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (информация от 19 октября 2012 года «Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе РФ и порядка их урегулирования»)*

Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых муниципальный служащий (далее – служащий) может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не возможно. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным. Это:

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

- выполнение иной оплачиваемой работы;

- владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

- получение подарков и услуг;

- имущественные обязательства и судебные разбирательства;

- взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с муниципальной службы;

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

*Указанный перечень ситуаций не является исчерпывающим, поскольку невозможно предусмотреть все варианты взаимоотношений служащего с третьими лицами, складывающиеся на практике. Это зависит от должностных обязанностей и исполняемых им функций муниципального управления.*

***Типовые ситуации конфликта интересов на муниципальной службе и порядок их урегулирования***

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

**1.1*. Описание ситуации:***

Служащий участвует в осуществлении отдельных управленческих функций или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность служащего (далее также – иные лица).

**Например:**

- служащий является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности органа местного самоуправления. При этом одним из кандидатов на вакантную должность является, к примеру, его родственник;

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

- служащий принимает участие в работе комиссии по размещению муниципального заказа или в организации размещения заказов, либо имеет возможность иным образом влиять на определение победителя конкурса по размещению заказа, в случае, если в конкурсе участвуют его родственники и иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность;

- родственники и иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, принимают участие в деятельности коммерческих организаций (имеют акции, доли участия, являются учредителями или входят в состав органов управления данных организаций) либо осуществляют предпринимательскую деятельность, тогда как отдельные функции муниципального управления этими организациями входят в должностные обязанности служащего;

- служащий осуществляет контрольные и надзорные полномочия в отношении родственников и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;

- в обязанности служащего входит подготовка и принятие (либо участие в подготовке и принятии) решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, ограниченных ресурсов (квот, участков недр и др.)  в отношении родственников и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;

- в обязанности служащего входит предоставление (либо участие в предоставлении) муниципальных услуг родственникам и иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность либо гражданам и организациям, с которыми связаны служащий, родственники и иные лица.

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение управленческих функций в отношении родственников и иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность служащего, влечет конфликт интересов. В частности, если служащий предоставляет муниципальные услуги, получение которых одним заявителем не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом служащий не обладает дискреционными полномочиями, позволяющими оказывать кому-либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг в большинстве случаев является незначительной.

***Меры предотвращения и урегулирования***

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность. Либо временно вывести служащего из состава комиссии. Служащий сам может заявить самоотвод на участие в работе комиссии в процессе рассмотрения вопросов, в отношении родственниками и/или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

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

***2.1. Описание ситуации***

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

***Меры предотвращения и урегулирования***

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

Уведомительный порядок направления служащим представителю нанимателя информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя. Представитель нанимателя не вправе запретить служащему выполнять иную оплачиваемую работу.

Вместе с тем, в случае возникновения у служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого служащего со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения служащему рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой он осуществляет отдельные управленческие функции.

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций муниципального управления в отношении какой-либо 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 муниципального управления в отношении какой-либо организации родственники служащего (иные лица, с которыми связана личная заинтересованность 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 предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой служащий или его родственники (иные лица) выполняют оплачиваемую работу.

***Комментарий***

Ситуация, когда 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 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](file:///C:\Users\%D0%A1%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0\Desktop\%D0%94%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0\%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B\%D0%BF%D0%B0%D0%BC%D1%8F%D1%82%D0%BA%D0%B0.docx#Par60).

***2.2. Описание ситуации***

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

***Меры предотвращения и урегулирования***

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 муниципального 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 и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения служащим иной оплачиваемой работы в данном случае. 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 муниципального 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.

***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 органы местного самоуправления и т.д. В этом случае служащий не только осуществляет отдельные управленческие функции в отношении организации, которая приносит или принесла ему (его родственникам, иным лицам) материальную выгоду, но и, по сути, оценивает результаты собственной работы.

***2.3. Описание ситуации***

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

***Меры предотвращения и урегулирования***

При направлении представителю нанимателя 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 управленческие функции. 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 управленческих функций в отношении организации родственники служащего (иные лица) уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой служащий выполняет иную оплачиваемую работу.

***2.4. Описание ситуации***

Служащий на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является администрация Левокумского муниципального района, в которой он замещает должность.

***Меры предотвращения и урегулирования***

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 служащего от замещаемой должности.

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

***2.5. Описание ситуации***

Служащий участвует в принятии решения о закупке органом местного самоуправления 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***

Служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю нанимателя рекомендуется вывести служащего из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у служащего есть личная заинтересованность.

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

***3.1. Описание ситуации***

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

***Меры предотвращения и урегулирования***

В случае если служащий владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные управленческие функции, он 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 не всегда может быть признана исчерпывающей мерой, в этой связи служащим может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.

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 он может повлиять в ходе исполнения должностных обязанностей, также влечет конфликт интересов.

В случае если родственники служащего владеют ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные управленческие функции, 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.

До принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет служащий или его родственники.

***3.2. Описание ситуации***

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций муниципального 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***

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

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам служащий, его родственники (иные лица) имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг.

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

***4.1. Описание ситуации***

Служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность служащего, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции муниципального управления.

***Меры предотвращения и урегулирования***

Служащему, его родственникам (иным лицам) рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых служащий осуществляет или ранее осуществлял отдельные управленческие функции, 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 муниципального 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, учитывая характер совершенного 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 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 органа местного самоуправления, 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 управленческие функции, 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 его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

***Комментарий***

Установлен запрет для служащих получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

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, установленный 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  органа местного самоуправления и муниципальной 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 служащих. 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 муниципального управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, служащему, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

***Меры предотвращения и урегулирования***

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

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 исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, служащему, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность служащего.

***4.3. Описание ситуации***

Служащий получает подарки от своего непосредственного подчиненного.

***Меры предотвращения и урегулирования***

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.

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

***5.1. Описание ситуации***

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций муниципального 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 (иным лицам) 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.

***5.2. Описание ситуации***

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций муниципального управления в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники служащего.

***Меры предотвращения и урегулирования***

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.

***5.3. Описание ситуации***

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций муниципального 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***

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

Представителю нанимателя рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства отстранить 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.

***5.4. Описание ситуации***

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 муниципального управления.

***Меры предотвращения и урегулирования***

Служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника 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.

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

***6.1. Описание ситуации***

Служащий участвует в осуществлении отдельных функций муниципального управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на муниципальную службу.

***Меры предотвращения и урегулирования***

Служащему в случае поручения ему отдельных функций муниципального управления в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на муниципальную службу, рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения 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.

***6.2. Описание ситуации***

Служащий ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с муниципальной службы на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции муниципального управления.

***Меры предотвращения и урегулирования***

Служащему рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные управленческие функции. При поступлении соответствующих предложений от проверяемой организации служащему рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с муниципальной службы.

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с муниципальной  службы.

С трудоустройством бывших служащих также связан целый ряд ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации органа местного самоуправления, 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 органом, в котором он ранее замещал должность;

- бывший служащий создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с органом, в котором он ранее замещал должность;

- служащий продвигает определенные проекты с тем, чтобы после увольнения с муниципальной службы заниматься их реализацией.

**7. Ситуации, связанные с явным нарушением служащим установленных запретов**

***7.1. Описание ситуации***

Служащий получает награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) от иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

***Меры предотвращения и урегулирования***

В соответствии с [пунктом 10 части 1 статьи 1](consultantplus://offline/ref=3A14E68847AD10A5A9DD590B4ADD94C05313BE0FA3A0B864427D7C6C817F97104AF6B77CC2C3436BEES1G)4 Федерального закона № 25-ФЗ служащему запрещается принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или непредоставлении разрешения рекомендуется уделить особое внимание основанию и цели награждения, а также тому, насколько получение служащим награды, почетного и специального звания может породить сомнение в его беспристрастности и объективности.

***7.2. Описание ситуации***

Служащий в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства. Служащий рекомендует данной 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***

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

***Комментарий***

Данная ситуация в целом аналогична ситуации, рассмотренной в [пункте 2.2](file:///C:\Users\%D0%A1%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0\Desktop\%D0%94%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0\%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B\%D0%BF%D0%B0%D0%BC%D1%8F%D1%82%D0%BA%D0%B0.docx#Par92). При этом «советы», предоставляемые служащим проверяемым организациям, могут быть по-разному оформлены: они могут предоставляться в устной форме, в форме писем, перечни рекомендуемых организаций могут размещаться на сайте соответствующего 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 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 создают возможность получения доходов родственниками служащего или иными связанными с ним лицами и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

***7.3. Описание ситуации***

Служащий выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

***Меры предотвращения и урегулирования***

В соответствии с [пунктом 16 части 1 статьи 1](consultantplus://offline/ref=3A14E68847AD10A5A9DD590B4ADD94C05313BE0FA3A0B864427D7C6C817F97104AF6B7E7SFG)4 Федерального закона № 25-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 непредоставлении 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 собирается там выполнять.

***7.4. 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 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 муниципальной службой.

*Уведомление о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновенияв необходимо направлять непосредственному начальнику и представителю нанимателя своевременно, т.е. сразу же, как только служащему станет об этом известно.*