

ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ

Конфликт интересов в государственной и муниципальной службе

Разъяснение понятия конфликта интересов на государственной и муниципальной службе изложено в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее-Закон).

Недопущение и разрешение конфликтов интересов на государственной службе являются одним из главных антикоррупционных механизмов, призванных предотвратить воздействие на государственного служащего каких-либо частных интересов, могущих повлиять на выполнение им своих должностных обязанностей.

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 правами 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 понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) служащими или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми сам служащий, либо лицо, состоящее с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Под определением конфликта интересов попадает множество ситуаций, в которых служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не возможно. Но можно выделить ряд часто встречающихся ситуаций. Среди них - получение подарков и услуг, имущественные обязательства, выполнение работы в отношении родственников, друзей или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность, нарушение запретов, взаимодействие с бывшим работодателем, наличие у служащего ценных бумаг, доли в собственности юридического лица.

Российское законодательство предусматривает ряд мер, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Так, государственные и муниципальные служащие в случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме. В случае, если служащий владеет ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан передать принадлежащие ему ценные бумаги в доверитель-

ное управление в соответствии с гражданским законодательством (статья 11 Закона).

Непринятие служащим соответствующих мер может повлечь его увольнение. Так, пунктом 7.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Определенные обязанности возложены и на кадровые службы. Так, представитель нанимателя, если ему стало известно о возникновении у государственного или муниципального служащего личной заинтересованности обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (статья 11 Закона). Они могут состоять в изменении должностного или служебного положения государственного или муниципального служащего; в отказе служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов; в отводе или самоотводе сотрудника в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Необходимо отметить, что представитель нанимателя вправе временно отстранить служащего от исполнения должностных обязанностей.

Федеральным законом от 21.11.2011 № 329-ФЗ закреплено основание для увольнения представителя нанимателя (руководителя, начальника), которому стало известно о возникновении у подчиненного ему лица конфликта интересов и который не принял мер по предотвращению или урегулированию этого конфликта – увольнение в связи с утратой доверия (статья 13.1 Закона).