



# ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОКУРАТУРА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПАМЯТКА

**по вопросам привлечения  
государственных и муниципальных служащих  
к юридической ответственности за непринятие мер  
по предотвращению и (или) урегулированию  
конфликта интересов  
(для служащих)**



г. Саратов, 2018 г.



**Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»** (далее – Закон № 273-ФЗ) устанавливает основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных проявлений.

В статье 7 Закона № 273-ФЗ перечислены основные направления деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции. В их числе предусмотрено введение антикоррупционных стандартов, то есть исполнение установленной для соответствующей сферы деятельности единой системы запретов, ограничений и дозволений, обеспечивающих предупреждение коррупции.

Запреты и ограничения на какие-либо действия в профессиональной сфере установлены для лиц, деятельность которых сопряжена с особой ответственностью перед гражданами, обществом, государством.

Реализуя право на свободное распоряжение своими способностями к труду путем поступления на государственную службу, гражданин добровольно избирает профессиональную деятельность, занятие которой предполагает наличие определенных ограничений в осуществлении им конституционных прав и свобод, что обусловлено исполнением особых публично-правовых обязанностей, возложенных на государственных служащих сообразно соответствующему виду государственной службы.

Законодательством Российской Федерации для лиц, осуществляющих государственную гражданскую службу, военную службу, государственную службу иных видов и муниципальную службу, установлена дисциплинарная ответственность за совершение коррупционных правонарушений, в том числе за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения определены в специальных законах, регламентирующих деятельность различных категорий служащих и работников. Например, федеральные законы от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации», от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» и иные.

### **Понятие конфликта интересов**

Согласно статье 10 Закона № 273-ФЗ **под конфликтом интересов понимается** 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

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) лицом, указанным в части 1 статьи 10 Закона № 273-ФЗ, и (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 государственный служащий и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Поскольку определение конфликта интересов, используемое для целей противодействия коррупции, основывается на понятии «коррупция», данном в статье 1 Закона № 273-ФЗ, то, соответственно, подразумевает извлечение (возможность извлечения) из конфликтной ситуации выгоды имущественного



характера (материального преимущества). В ряде случаев такая выгода может быть опосредована.

Например, возможность возникновения конфликта интересов образуется и обязанность уведомить об этом появляется, когда:

- председатель закупочной комиссии (член комиссии), получив соответствующие документы, узнает об участии в закупочной процедуре организации, учредителем и (или) генеральным директором которой является его супруга;
- к судебному приставу-исполнителю на исполнение попадает исполнительный документ в отношении должника – родственника;
- налоговому инспектору поручают проведение камеральной проверки в организации, главным бухгалтером которой является его мать;
- должностному лицу для разрешения по существу поступает жалоба на гражданина, с которым служащий ранее работал в другой организации и состоит в дружеских отношениях.

При указанных обстоятельствах служащий (работник) обязан уведомить в установленном порядке о возможности возникновения конфликта интересов, а представитель нанимателя (работодателя) либо уполномоченное им должностное лицо должен принять меры по предотвращению возникновения конфликтной ситуации.

***Лица, обязанные принимать меры  
по предотвращению и урегулированию  
конфликта интересов***

Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

- на государственных и муниципальных служащих;
- на служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых

компаниях, Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов;

- на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;

- на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

К иным категориям лиц относятся, например, лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности.

***Ответственность за непринятие мер  
по предотвращению и (или) урегулированию  
конфликта интересов***

Юридическая ответственность за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов – дисциплинарная ответственность за совершение коррупционных правонарушений, в том числе увольнение в связи с утратой доверия, предусмотренная специальными законами, регулирующими деятельность различных видов службы, а для отдельных категорий работников – Трудовым кодексом Российской Федерации.

Согласно положениям федеральных законов, определяющих специфику профессиональной служебной (трудовой) деятельности служащих, за нарушение требований законодательства о противодействии коррупции могут применяться различные виды взысканий, в том числе:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном (должностном) соответствии;
- д) увольнение с государственной (муниципальной) службы, из организации в связи с утратой доверия.



В силу части 6 статьи 11 Закона № 273-ФЗ непринятие лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, являющимся стороной конфликта интересов, мер по его предотвращению или урегулированию является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, законодателем закреплено императивное требование к применению меры ответственности в случае нарушения обязанности, установленной статьей 11 Закона № 273-ФЗ.

Такая жесткая ответственность за данное правонарушение предусмотрена для пресечения злоупотребления должностными полномочиями в личных целях и (или) в интересах третьих лиц даже в случае, когда это злоупотребление не влечет уголовной ответственности.

Решение представителя нанимателя (работодателя) о привлечении служащего (работника) к дисциплинарной ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, в том числе увольнение в связи с утратой доверия, может быть оспорено в судебном порядке.

Необходимо иметь в виду, что помимо статьи 11 Закона № 273-ФЗ ответственность за рассматриваемое правонарушение предусмотрена федеральными законами, определяющими специфику профессиональной служебной (трудовой) деятельности служащих (работников), которыми установлены, кроме увольнения в связи с утратой доверия, иные виды дисциплинарных взысканий.

### **Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности**

Кроме определения самого факта допущенного нарушения надлежит строго соблюдать процедуру и порядок привлечения к юридической ответственности.

Применение взыскания за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов производится на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа (организации) по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а в случае если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, – с учетом рекомендации указанной комиссии.

Итоговое решение о применении дисциплинарного взыскания и его виде принимает представитель нанимателя (работодатель).

В соответствии с Положением 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 (далее – Положение), утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065, основаниями для проведения проверки соблюдения требований по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов является достаточная информация, представленная в письменном виде в установленном порядке:

- правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления и их должностными лицами;
- работниками подразделений кадровых служб федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений либо должностными лицами кадровых служб указанных органов, ответственными за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений;
- постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями;



- Общественной палатой Российской Федерации;
- общероссийскими средствами массовой информации.

Проверка осуществляется в срок, не превышающий 60 дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до 90 дней лицами, принявшими решение о ее проведении.

При этом рекомендуется принимать решение о продлении срока проведения проверки в исключительных случаях, при наличии веских причин невозможности завершения мероприятий в установленный срок, которые могут повлиять на объективность выводов и последующую отмену решения, принятого по итогам проверки. Не допускать волокиты и продления сроков с целью намеренного увода лица от установленной законом ответственности.

Проведение беседы с государственным служащим или работником и иные мероприятия, предусмотренные пунктом 15 Положения, являются правом кадровой службы.

Обязательным требованием выступает обеспечение руководителем кадровой службы:

- уведомления в письменной форме государственного служащего о начале в отношении него проверки и разъяснение ему содержания подпункта «б» пункта 22 Положения – в течение двух рабочих дней со дня получения соответствующего решения;
- проведения в случае обращения государственного служащего беседы с ним, в ходе которой он должен быть проинформирован о том, какие сведения, представляемые им в соответствии с Положением, и соблюдение каких требований к служебному поведению подлежат проверке, – в течение семи рабочих дней со дня обращения государственного служащего, а при наличии уважительной причины – в срок, согласованный с государственным служащим.

По окончании проверки кадровая служба обязана ознакомить государственного служащего (работни-

ка) с результатами проверки с соблюдением законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

В случае отказа лица, в отношении которого проведена проверка, от ознакомления с ее результатами, как правило, составляется соответствующий акт либо заключение направляется заказным письмом с уведомлением (например, если лицо нетрудоспособно длительное время в связи с заболеванием). В любом случае должны быть приняты исчерпывающие меры, направленные на своевременное ознакомление с результатами проверки, и собраны документы, достоверно подтверждающие отказ лица от ознакомления.

При соблюдении указанных условий отсутствие подписи лица, в отношении которого проведена проверка, не препятствует кадровой службе представить доклад о ее результатах должностному лицу, принявшему решение о проведении данной проверки, а также рассмотрению этого материала на комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (с уведомлением об этом данного работника).

Вместе с тем решение о привлечении к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения в связи с утратой доверия, не может быть реализовано в отношении временно нетрудоспособного лица, а также находящегося в отпуске по беременности и родам, в иных установленных законом случаях.

При рассмотрении вопроса о применении меры ответственности за нарушение требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предлагается исходить из характера, степени общественной опасности и последствий, наступивших в результате конфликтной ситуации, в том числе причиненного действиями (бездействием) служащего (работника) ущерба.

Так, в случае уведомления о возможности возникновения конфликта интересов при проведении закупочных процедур с участием аффилированной члену конкурсной комиссии организации и победе в торгах другой организации к должностному лицу может быть применено взыскание, не связанное с увольнением в связи с утратой доверия, поскольку негативных последствий не наступило и факта ненадлежащего исполнения им должностных полномочий не установлено.

Наряду с этим могут быть учтены соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов и исполнение им



обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

### **Срок привлечения к дисциплинарной ответственности**

Действующее законодательство в сфере противодействия коррупции не содержит унифицированной нормы, определяющей срок привлечения к ответственности за нарушение запретов, ограничений и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

Такие сроки предусмотрены федеральными законами, определяющими специфику профессиональной служебной (трудовой) деятельности служащих (работников).

Так, в соответствии с частью 3 статьи 59.3 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» взыскания применяются не позднее одного месяца со дня поступления информации о совершении гражданским служащим коррупционного правонарушения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев его отсутствия на службе по уважительным причинам, а также времени проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по урегулированию конфликтов интересов. При этом взыскание должно быть применено не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении коррупционного правонарушения.

Днем поступления информации следует считать момент ее получения представителем нанимателя (работодателем) либо уполномоченным на принятие решения об организации проверки лицом.

Согласно статьям 27, 27.1 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий, в том числе за коррупционные правонарушения, определяется трудовым законодательством, в соответствии с которым дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, при принятии решения о привлечении служащего (работника) к дисциплинарной ответственности следует руководствоваться нормами специальных законов, устанавливающих срок применения взыскания для каждой категории служащих и работников.

### **Ответственность представителя нанимателя (работодателя)**

Как указывалось выше, служащий (работник) обязан уведомить в установленном порядке о возможности возникновения конфликта интересов, а представитель нанимателя (работодателя) либо уполномоченное им должностное лицо должен принять меры по предотвращению возникновения конфликтной ситуации.

Ответственность представителя нанимателя (работодателя) за неисполнение указанной обязанности предусмотрена нормами специальных законов.

Так, в соответствии с частью 4.1 статьи 19 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» непринятие гражданским служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего, являющегося представителем нанимателя, с гражданской службы.

## **О коррупционных нарушениях обращаться:**

- в органы прокуратуры по месту нахождения (контакты прокуратуры городов и районов размещены на сайте прокуратуры Саратовской области: [www.sarprok.ru](http://www.sarprok.ru));
- в прокуратуру Саратовской области по адресу: 410002, г. Саратов, ул. им. Е.Ф. Григорьева, 33/39; тел. **49-66-78**.



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

**Материал подготовлен при участии  
«КонсультантПлюс»**

**г. Саратов, ул. Большая Садовая, 239, оф. 606  
тел. 8 (8452) 45-95-65**

