

Методические рекомендации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд

1. Общие положения

3 декабря 2015 г. Президент России В.В. Путин выступил с ежегодным Посланием Федеральному Собранию. Один из основных тезисов Послания – необходимость борьбы с коррупцией в госзакупках. Президент подчеркнул необходимость сделать доступными для общественности данные о контрактах, заключению которых способствовали родственные связи государственных и муниципальных служащих. В своём Послании Президент сказал, что проблемы коррупции волнуют общество. Коррупция препятствует развитию России, и основные пути борьбы с ней – максимальное раскрытие информации о контрактах и строгий контроль со стороны гражданского общества и правоохранительных органов.

В докладе Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) сферой, наиболее подверженной коррупции во всех странах, также названа именно закупочная деятельность на государственном уровне.

Риск взяточничества возникает на всех стадиях процесса госзакупок, начиная с планирования и бюджетирования, проведения конкурсов и аукционов, и заканчивая реализацией контрактов и осуществлением платежей.

Вопрос предотвращения и урегулирования конфликтов интересов при организации конкурсов или аукционов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд является одним из ключевых элементов противодействия коррупции на государственной гражданской (муниципальной) службе.

Организация и проведение закупок для государственных и муниципальных нужд регулируются большим числом нормативных правовых актов, среди которых основными являются:

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Бюджетный кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;

ряд иных федеральных законов и принятых в их развитие других нормативных правовых актов.

Однако, при всех неоспоримых антикоррупционных достоинствах Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в нем имеются отдельные этапы и элементы процедуры государственных и муниципальных закупок, которые недостаточно четко прописаны, могут быть юридически неоднозначно истолкованы или подразумевают принятие субъективных решений.

2. Описание различных видов (ситуаций) конфликта интересов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд

Конфликт интересов может возникать:

на индивидуальном (персональном) уровне (далее - «личностный» конфликт интересов);

на уровне организации в целом (далее - «корпоративный» конфликт интересов).

Проявления «личностных» конфликтов интересов в системе государственных и муниципальных закупок аналогичны проявлениям конфликтов интересов на государственной гражданской и муниципальной службе в целом (например, участие на стороне поставщиков (исполнителей) близких родственников заказчиков и т.п.).

Так, следует учитывать, что конфликт интересов может проявляться в виде манипулирования условиями конкурса (изменение, толкование) в пользу определенных лиц, а также толкования результатов конкурса в соответствии с возникшими на корыстной основе личными интересами членов комиссии.

В данном случае рекомендации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов сводятся к выполнению действий, описанных в методических материалах и памятках применительно к конфликту интересов на гражданской (муниципальной) службе, размещенных на сайте комитета по профилактике коррупционных и иных правонарушений администрации области.

Относительно «корпоративного» конфликта интересов, условия его создания гораздо сложнее поддаются объяснению в корыстном обогащении.

Например, государственный орган при закупке товара имеет возможность экономии средств по соответствующей бюджетной статье, но в силу жесткости финансового законодательства перенос сэкономленных средств на любые другие статьи невозможен и средства должны быть возвращены в бюджет. Последствием такого возвращения станет, вероятнее всего, пропорциональное сокращение бюджета государственного органа на следующий финансовый год. В этом случае государственный орган попадает в ситуацию конфликта интересов, когда он не заинтересован в экономном расходовании выделенных средств.

Или, например, администрация муниципального района проводит открытый конкурс на закупку продукции для собственных нужд. В конкурсе участвуют поставщики из данного и соседних районов. В случае выигрыша поставщика из соседнего района будет достигнута экономия средств, но налоги поступят в бюджет другого района, а местный бюджет не доберет поступления налогов. Кроме того, местная администрация района заинтересована в сохранении и поддержании рабочих мест в своем районе. Соответственно, администрация муниципального района заинтересована в

выигрыше «местного» поставщика и попадает в ситуацию конфликта интересов.

3. Механизмы урегулирования «личностных» и «корпоративных» конфликтов интересов

Механизмы урегулирования «личностного» конфликта интересов заключаются в:

проведении комплекса «внутренних» исследований с целью определения областей потенциальных конфликтов интересов;

последующей корректировке кодексов этического поведения государственных гражданских (муниципальных) служащих путем их дополнения нормами поведения служащих, работающих в сфере государственных (муниципальных) закупок.

После проведения указанных процедур основной задачей станет отслеживание соблюдения кодексов служащими и внесение необходимых корректировок, обеспечивающих их актуальность.

Неоднозначным является вопрос урегулирования «корпоративных» конфликтов интересов, поскольку требует пересмотра функций исполнительных органов власти на государственном и муниципальном уровне и детальной проработки областей, где потенциально может возникнуть «корпоративный» конфликт интересов.

В данном случае важна не столько регламентация действий органов управления, сколько выработка эффективных механизмов:

согласования разнонаправленных интересов многочисленных участников корпоративных отношений;

защиты прав более незащищенной стороны в правоотношениях;

недопущения злоупотребления правом.

Поскольку конфликт интересов изначально заложен в самой структуре общества, в которой разные группы лиц преследуют различные интересы, особое внимание при решении рассматриваемой проблемы должно быть уделено дальнейшему снижению административных барьеров.

4. Конфликт интересов в зависимости от источников его возникновения (описание ситуаций)

1) Конфликт интересов у государственного (муниципального) заказчика (если он является организатором конкурса или аукциона).

В данном случае заказчик несет полную ответственность за организацию и проведение конкурса или аукциона, включая:

разработку локальной нормативно-методической базы;

финансово-экономическое планирование;

разработку конкурсной документации;

проведение всех необходимых в соответствии с действующим законодательством процедур;

оформление всех необходимых протоколов и отчетных документов и т.д.

При осуществлении закупок путем проведения конкурса, аукциона, а также запроса котировок заказчиком могут создаваться конкурсная, аукционная или котировочная комиссия.

При этом государственный (муниципальный) заказчик сталкивается со всей совокупностью предпосылок возникновения конфликта интересов. Налицо проявление всех потенциальных возможностей для «личностного» и «корпоративного» конфликтов интересов.

При отсутствии четкой документально прописанной регламентации возможного конфликта интересов и его урегулирования служащие государственного (муниципального) заказчика объективно оказываются в ситуации, когда они могут быть обвинены в личной заинтересованности. Более того, у них практически нет возможности доказать правомочность своих действий в ситуации конфликта интересов, что требует:

особого контроля со стороны представителя нанимателя (работодателя);

полной открытости действий служащих при организации конкурса или аукциона.

2) Конфликт интересов у органа (учреждения), уполномоченного на определение поставщиков (подрядчиков, исполнителей) для заказчиков.

В данном случае государственный (муниципальный) заказчик подписывает государственные и муниципальные контракты на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных или муниципальных нужд.

Порядок взаимодействия уполномоченного органа (учреждения) и государственных или муниципальных заказчиков должен устанавливаться решением о создании такого уполномоченного органа (учреждения) или о наделении их указанными полномочиями.

Таким образом, государственный (муниципальный) заказчик вместе с передачей функций и полномочий передает большую часть «коррупциогенных» возможностей организатору конкурса – уполномоченному органу. В этом случае существенно уменьшаются предпосылки для «личностного» конфликта интересов, но полностью остаются предпосылки для «корпоративного» конфликта интересов.

3) Конфликт интересов у специализированной организации, привлеченной на основе контракта для выполнения отдельных функций по определению поставщика (подрядчика, исполнителя).

В данном случае на специализированную организацию возлагается основная работа по:

разработке конкурсной документации, документации об аукционе;
размещению в единой информационной системе извещения о проведении открытого конкурса, конкурса с ограниченным участием, двухэтапного конкурса или электронного аукциона;

направлению приглашений принять участие в закрытом конкурсе, закрытом конкурсе с ограниченным участием, закрытом двухэтапном конкурсе или в закрытом аукционе;

выполнению иных функций, связанных с обеспечением проведения определения поставщика (подрядчика, исполнителя).

В данном случае у заказчика и уполномоченного органа (учреждения) также могут возникнуть оба вышеупомянутых вида конфликта интересов. При этом предпосылкой «корпоративного» конфликта интересов у специализированной организации становится «корпоративный» или «личностный» конфликт интересов государственного (муниципального) заказчика или уполномоченного органа (учреждения).

Специализированная организация вынуждена следовать прямым указаниям или неофициальным просьбам заказчика, уполномоченного органа (учреждения) из-за опасения получить имидж «несговорчивой» фирмы и потерять имеющийся контракт или последующие контракты как у этого, так и у других заказчиков или уполномоченных органов (учреждений).

В то же время, у сотрудников специализированной организации могут иметься свои интересы в результатах проводимого конкурса (аукциона), что приводит к возникновению «личностного» конфликта интересов.

4) Конфликт интересов у участника (участников) закупок.

В данном случае также возникают ситуации «личностного» и «корпоративного» конфликта интересов.

Предпосылки и проявления «личностного» конфликта интересов аналогичны «личностному» конфликту интересов гражданского (муниципального) служащего, с той лишь разницей, что личная заинтересованность может быть направлена на оказание «помощи» определенной конкурирующей фирме – участнику закупки.

В то же время, «корпоративный» конфликт интересов участника (участников) закупок чаще всего возникает при сговоре поставщиков для участия в конкретном конкурсе или стимулировании развития целого сегмента рынка. Возникновение конфликта интересов связано с противоречием между желанием получить выгодный заказ и необходимостью соблюдать соглашение с другими фирмами – участниками сговора.

5. Конфликты интересов, связанные с порядком проведения закупок

Конфликты интересов могут возникать у членов конкурсной, аукционной, котировочной комиссии, комиссии по рассмотрению заявок на

участие в запросе предложений и окончательных предложений, единой комиссии, осуществляющей функции по осуществлению закупок путем проведения конкурсов, аукционов, запросов котировок, запросов предложений.

Согласно законодательству, членами таких комиссий не могут быть физические лица, которые были привлечены в качестве экспертов к проведению экспертной оценки конкурсной документации, заявок на участие в конкурсе, осуществляемой в ходе проведения предквалификационного отбора, оценки соответствия участников конкурса дополнительным требованиям, либо физические лица, лично заинтересованные в результатах определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), в том числе физические лица, подавшие заявки на участие в таком определении или состоящие в штате организаций, подавших данные заявки, либо физические лица, на которых способны оказать влияние участники закупки (в том числе физические лица, являющиеся участниками (акционерами) этих организаций, членами их органов управления, кредиторами указанных участников закупки), либо физические лица, состоящие в браке с руководителем участника закупки, либо являющиеся близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями руководителя или усыновленными руководителем участника закупки, а также непосредственно осуществляющие контроль в сфере закупок должностные лица контрольного органа в сфере закупок.

В случае выявления в составе комиссии указанных лиц заказчик, принявший решение о создании комиссии, обязан незамедлительно заменить их другими физическими лицами, которые лично не заинтересованы в результатах определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и на которых не способны оказывать влияние участники закупок, а также физическими лицами, которые не являются непосредственно осуществляющими контроль в сфере закупок должностными лицами контрольных органов в сфере закупок.

Замена члена комиссии допускается только по решению заказчика, принявшего решение о создании комиссии.

6. Требования, необходимые для соблюдения в целях предупреждения конфликта интересов при организации конкурса:

1) государственный (муниципальный) интерес, который необходимо учитывать комиссии, должен быть максимально четко определен и письменно формализован, с тем, чтобы исключить его различные толкования;

2) процедура оценки альтернативных решений, соответствующих заданному государственному (муниципальному) интересу, должна быть определена и письменно сформулирована;

3) процедура выбора оптимального решения на основе полученных конкурсных предложений должна быть четко описана в локальном правовом акте;

4) состав комиссии не должен образовывать систему взаимосвязанных и взаимозависимых элементов (т.е. состоять в отношениях «руководитель - подчиненный»).

**Методические рекомендации
по противодействию коррупции при осуществлении закупок товаров, работ и
услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд**

При подготовке документации.

Не допускать:

подмены предмета контракта, размытости (неясности, неконкретности) и противоречивости условий определения поставщика, подрядчика, исполнителя условий исполнения контракта, условий приемки объекта закупки, гарантийных условий;

объединения в одну закупку разных предметов и объектов закупки;
«заточенности» спецификации под конкретного поставщика;

установления критериев отбора поставщика, подрядчика, исполнителя, условий контракта неприемлемыми для большей части поставщиков, подрядчиков, исполнителей объекта закупки;

установления дополнительных, не предусмотренных законодательством, требований к участникам;

нарушения сроков публикации извещений и документации;

размещения неполного комплекта документов;

отсутствия в документации и в проектах контрактов установленных законодательством требований.

При подаче и приеме заявок.

Не допускать:

прямые контакты и переговоры с поставщиком;

предоставление неполной или разной информации о закупке, подмену разъяснений ссылками на документацию о закупке;

дискриминационные разъяснения или изменения в документацию;

манипуляции с документацией о закупке и предложениями поставщиков, включая принятие опоздавших предложений;

при выявлении того факта, что поставщики вступают в сговор, чтобы повлиять на цену, или делят рынок искусственным проигрышем или неподачей предложений, сообщать руководителю органа (организации) для последующего информирования УФАС по Тамбовской области.

При вскрытии конвертов.

Не допускать:

оглашения неполной или неверной информации о предложениях конкурентов;

сокрытия информации о наличии или отсутствии необходимых документов;

подлог, изменение, непринятие заявок на участие в конкурсе, запросе котировок, запросе предложений.

Нарушения конфиденциальности или недостаток гласности создает неправильные условия для поставщиков.

Нарушения при рассмотрении заявок:

необоснованная дискриминация в отношении поставщиков при допуске к закупке;

необоснованные преференции поставщикам при допуске к размещению заказа;
разное отношение к участникам размещения заказа (по одинаковым (схожим) условиям предложений поставщиков: одни из них допускаются, другие - нет);
использование необъявленных и/или недопустимых условий допуска к закупке.

Нарушения при выборе победителя:

необоснованная дискриминация в отношении поставщиков при оценке и сопоставлении заявок;

необоснованные преференции поставщикам при оценке и сопоставлении заявок;

критерии оценки нечетко прописаны в документации, что не дает основания для принятия справедливого решения;

использование необъявленных и/или недопустимых критериев отбора поставщиков;

разное отношение к разным участникам размещения заказа (по одинаковым (схожим) условиям предложений поставщиков – за одно и то же определяется разный рейтинг заявок);

оценка предложений субъективна или дает возможность для манипуляций и предвзятой оценки;

результаты присуждения контрактов не опубликованы.

Нарушения при заключении контракта:

непредставление обеспечения исполнения контракта;

необоснованные изменения условий контракта;

запрос недопустимых или необъявленных документов и сведений при заключении контракта;

затягивание (ускорение) заключения контракта;

необоснованный отказ от заключения контракта;

затягивание (препятствие) процедуры обжалования закупки.

Нарушения при исполнении контракта:

необоснованно жесткое администрирование исполнения контракта вплоть до вмешательства в хозяйственную деятельность поставщика;

затягивание предоставления информации, необходимых материалов для исполнения заказа со стороны заказчика;

обременение контракта дополнительными необъявленными условиями;

необоснованное отвлечение поставщика от исполнения контракта;

дополнительные соглашения о пересмотре цен, пересмотре объемов вместо новых закупок;

подписание актов выполненных работ и приёмки товаров до фактического приёма;

необоснованно жесткие (мягкие) или необъявленные условия приемки продукции по контракту;

необоснованное затягивание (ускорение) приемки и оплаты по контракту;

отсутствие контроля за исполнением гарантийных обязательств;

необоснованные претензии по объемам и срокам гарантий;

изменение заказчиком условий гарантийного обслуживания;

игнорирование гарантийного периода.

ПРИМЕРНЫЙ КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Примерный кодекс этики и служебного поведения работников государственных (муниципальных) учреждений и государственных (муниципальных) унитарных предприятий (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники государственных (муниципальных) учреждений и государственных (муниципальных) унитарных предприятий (далее – работники) независимо от замещаемой ими должности.

2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

4. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с государственным (муниципальным) учреждением (государственным (муниципальным) унитарным предприятием).

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности государственного (муниципального) учреждения (государственного (муниципального) унитарного предприятия);

соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Тамбовской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

обеспечивать эффективную работу государственного (муниципального) учреждения (государственного (муниципального) унитарного предприятия);

осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности соответствующего государственного (муниципального) учреждения (государственного (муниципального) унитарного предприятия), а также полномочий предприятий и учреждений, подведомственных администрации области, исполнительным органам государственной власти области, администрациям городов (районов) области и осуществляющих выполнение работ, оказание услуг для государственных (муниципальных) нужд;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности

различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного (муниципального) учреждения (государственного (муниципального) унитарного предприятия);

не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного (муниципального) учреждения (государственного (муниципального) унитарного предприятия), его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

соблюдать установленные в государственном (муниципальном) учреждении (государственном (муниципальном) унитарном предприятии) правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного (муниципального) учреждения (государственного (муниципального) унитарного предприятия), а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

6. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего

непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

7. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном (муниципальном) учреждении (государственном (муниципальном) унитарном предприятии) норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель государственного (муниципального) учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.275 Трудового кодекса Российской Федерации) и Тамбовской области (ст.4 Закона области от 01.03.2013 №253-З «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Тамбовской области по вопросам деятельности лиц, замещающих государственные должности в Тамбовской области, организации государственной гражданской службы Тамбовской области и противодействия коррупции», соответствующие нормативные правовые акты органов местного самоуправления).

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

9. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность

частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своих чести, достоинства и доброго имени.

10. В служебном поведении работник воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений, а также независимо от других обстоятельств;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

11. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

12. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному (муниципальному) учреждению (государственному (муниципальному) унитарному предприятию), а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

**Методические рекомендации
в сфере представления уведомления руководителем
государственного (муниципального) учреждения работодателя о личной
заинтересованности при исполнении должностных обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

1. Настоящие рекомендации распространяются на случаи представления уведомления руководителем государственного (муниципального) учреждения работодателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

К таким ситуациям относятся, в том числе, случаи замещения лицом, состоящим с руководителем государственного (муниципального) учреждения (далее-руководитель) в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), должности в возглавляемом руководителем учреждении, а также случаи приема на работу указанных лиц.

2. Руководитель обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта.

3. Руководитель обязан письменно уведомить работодателя о возникшей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем возникновения у руководителя личной заинтересованности.

4. В уведомлении целесообразно указать следующие сведения:

описание ситуации, при которой личная заинтересованность руководителя (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей;

квалифицирующие признаки личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение руководителем должностных обязанностей (возможности получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) руководителем 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 руководитель учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями);

описание должностных обязанностей, на исполнение которых может

негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность;

по возможности предлагаемые меры, которые могли бы предотвратить возможность возникновения конфликта интересов или урегулировать возникший конфликт интересов.

К уведомлению прилагаются имеющиеся в распоряжении руководителя материалы, подтверждающие факты, изложенные в нем. Сведения, составляющие государственную тайну, в уведомление не включаются. В необходимых случаях такие сведения представляются в установленном порядке с соблюдением требований по обеспечению режима секретности и защиты государственной тайны.

При нахождении руководителя вне установленного места работы (командировка, отпуск, временная нетрудоспособность) он уведомляет работодателя о возникновении личной заинтересованности любыми доступными средствами связи, а по прибытии к месту работы обеспечивает передачу письменного уведомления в течение одного рабочего дня со дня прибытия.

5. В мотивированном заключении по результатам рассмотрения уведомления должностным лицом кадровой службы работодателя, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, указываются:

- 1) сведения, подтверждающие или опровергающие факт возникновения конфликта интересов или возможности его возникновения при исполнении должностных обязанностей руководителем, представившим уведомление;
- 2) анализ причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов или возможности его возникновения;
- 3) перечень конкретных мероприятий, которые предлагается провести для устранения выявленных причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов или возможности его возникновения;
- 4) выводы о наличии признаков коррупционного правонарушения и оснований для направления материалов в правоохранительные органы, а также необходимости принятия иного решения с изложением мотивированных причин необходимости его принятия.

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

7. В случае непринятия руководителем, представившим уведомление, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, работодатель обеспечивает применение к руководителю, допустившему правонарушение, мер юридической ответственности, предусмотренных законодательством Российской Федерации.