

ОДОБРЕНА
комиссией по соблюдению требований к
служебному поведению федеральных
государственных гражданских служащих
Высшего Арбитражного Суда
Российской Федерации и урегулированию
конфликта интересов
(протокол № 6 от 10 декабря 2012 года)

Памятка
федеральным государственным гражданским служащим
арбитражных судов Российской Федерации о типовых ситуациях
конфликта интересов на федеральной государственной гражданской
службе в арбитражных судах Российской Федерации
и порядке его урегулирования

Настоящая Памятка подготовлена в целях обеспечения единого подхода к урегулированию конфликта интересов на федеральной государственной гражданской службе (далее – гражданская служба) в арбитражных судах Российской Федерации (далее – арбитражные суды) и основана на положениях Обзора типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка его урегулирования, разработанного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации во исполнение Национального плана противодействия коррупции на 2012 – 2013 годы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 года № 297, а также рекомендациях комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов.

В Памятке приводится описание типовых ситуаций конфликта интересов на гражданской службе в арбитражных судах и даются рекомендации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов как для федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие), так и для представителя нанимателя¹.

¹ Под представителем нанимателя в настоящей Памятке понимается:
для гражданских служащих Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации – Председатель Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации;
для гражданских служащих федеральных арбитражных судов округов, арбитражных апелляционных судов, арбитражных судов субъектов Российской Федерации – председатель соответствующего арбитражного суда.

Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, от замещаемой должности гражданской службы в порядке, установленном Федеральным законом № 79-ФЗ.

Для выработки мер по предотвращению конфликта интересов, по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на гражданской службе, представителю нанимателя следует активнее привлекать комиссию по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих соответствующего арбитражного суда и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия по конфликту интересов).

Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в отказе гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Гражданским служащим применение мер по предотвращению конфликта интересов может осуществляться также путем обращения в комиссию по конфликту интересов с ходатайством об установлении, имеются ли или будут иметься в конкретной сложившейся или возможной ситуации признаки нарушения им требований об урегулировании конфликта интересов.

Непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы.

Конфликт интересов может возникнуть в различных ситуациях. В настоящей Памятке приводится описание ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным.

II. Типовые ситуации конфликта интересов на гражданской службе

1. Конфликт интересов, связанный с размещением заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд арбитражного суда, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов

1.1. Описание ситуации.

Гражданский служащий участвует в принятии решения, связанного с размещением заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд арбитражного суда, когда в конкурсе участвуют его родственники и/или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего.

Меры предотвращения и урегулирования.

Гражданскому служащему следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и своего непосредственного

руководителя в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от участия в конкурсной комиссии.

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

1.2. Описание ситуации.

Гражданский служащий участвует в принятии решения о закупке арбитражным судом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего.

Меры предотвращения и урегулирования.

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

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

1.3. Описание ситуации.

Гражданский служащий на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является арбитражный суд, в котором он замещает должность гражданской службы.

Меры предотвращения и урегулирования.

Представителю нанимателя рекомендуется указать гражданскому служащему, что выполнение такой оплачиваемой работы, за исключением преподавательской деятельности, осуществляемой в рамках повышения квалификации судей и гражданских служащих арбитражных судов, влечет конфликт интересов. В случае если гражданский служащий не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении гражданского служащего от замещаемой должности.

2. Конфликт интересов, связанный с участием гражданского служащего в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего

Описание ситуаций:

гражданский служащий является членом конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в арбитражном суде. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этом арбитражном суде является родственник гражданского служащего;

гражданский служащий является членом аттестационной комиссии для проведения аттестации и квалификационного экзамена гражданских служащих арбитражного суда (комиссии по конфликту интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника гражданского служащего.

Меры предотвращения и урегулирования.

В таких ситуациях рекомендуется:

гражданскому служащему уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и своего непосредственного руководителя в письменной форме;

представителю нанимателя отстранить гражданского служащего от участия в работе соответствующей комиссии. Например, рекомендуется временно вывести гражданского служащего из состава конкурсной комиссии, если одним из кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы в арбитражном суде является его родственник.

3. Конфликт интересов, связанный с выполнением гражданским служащим иной оплачиваемой работы

3.1. Описание ситуации.

Гражданский служащий выполняет или собирается выполнять иную оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора.

Меры предотвращения и урегулирования.

При выполнении иной оплачиваемой работы гражданским служащим рекомендуется учесть следующее:

1) в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

2) выполнение иной оплачиваемой работы на условиях трудового договора (совместительство) с учетом положений статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации должно производиться в свободное от основной работы время, а работу на условиях гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг, авторского договора и т.п.) необходимо осуществлять в разумных объемах и не в ущерб исполнению должностных обязанностей по замещаемой должности;

3) сообщать во время публичных выступлений, что они выступают в личном качестве и высказанная ими позиция не может отождествляться с позицией арбитражного суда;

4) иметь в виду, что в случае, если выполнение ими иной оплачиваемой работы будет сказываться на качестве выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, представитель нанимателя вправе принимать к ним меры воздействия, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе.

3.2. Описание ситуации.

Гражданский служащий выполняет иную работу, за которую он не получает плату в денежной форме (например, за чтение лекций), но при этом ему компенсируются расходы, связанные с проживанием, питанием, проездом к месту выполнения работы и обратно.

Меры предотвращения и урегулирования.

В такой ситуации гражданским служащим рекомендуется учесть следующее:

1) Федеральный закон № 79-ФЗ не содержит положений, обязывающих гражданских служащих предварительно уведомлять представителя нанимателя о выполнении ими неоплачиваемой работы.

Вместе с тем личная заинтересованность гражданского служащего, которая приводит или может привести к конфликту интересов, может возникнуть и при выполнении гражданским служащим работы, за которую он не получает плату в денежной форме (например, за чтение лекций), но при этом ему компенсируются расходы, связанные с проживанием, питанием, проездом к месту выполнения работы и обратно (далее – расходы, связанные с выполнением иной работы).

В этой связи гражданскому служащему следует самостоятельно определить, приводит или может привести к конфликту интересов возникшая у него в таких ситуациях личная заинтересованность и проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме;

2) компенсация гражданскому служащему расходов, связанных с выполнением как иной оплачиваемой работы, так и иной работы, за которую он не получает плату в денежной форме, не должна превышать пределы и нормы, которые установлены Указом Президента Российской Федерации от 18 июля 2005 года № 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих» для федеральных государственных гражданских служащих соответствующих групп должностей федеральной государственной гражданской службы.

В том случае, если размеры компенсации расходов, связанных с выполнением гражданским служащим иной работы, превышают установленные пределы и нормы, гражданский служащий должен принять меры к изменению размера компенсации расходов (к примеру, оплатить превышающую часть расходов самостоятельно, предложить принимающей стороне обменять проездные документы и т.д.) либо отказаться от выполнения этой работы, поскольку получение гражданским служащим от любых организаций и граждан компенсации расходов в таких размерах, а также получение средств на личные цели при выполнении иной работы, может расцениваться как «скрытое» вознаграждение, получение которого запрещено пунктом 6 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ.

4. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

Описание ситуации.

Гражданский служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от граждан и/или организаций, являющихся лицами, участвующими в деле, или иными участниками арбитражного процесса, с которыми гражданский служащий взаимодействует при исполнении своих должностных обязанностей.

Меры предотвращения и урегулирования.

Гражданскому служащему и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от граждан и/или организаций, являющихся лицами, участвующими в деле, или иными участниками арбитражного процесса, с которыми гражданский служащий взаимодействует при исполнении своих должностных обязанностей, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении гражданским служащим подарка от таких граждан и организаций, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении гражданского служащего должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение гражданским 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 гражданским служащим своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то гражданскому служащему рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных граждан и организаций может нанести урон репутации арбитражного суда, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками гражданского служащего подарков от граждан и организаций, являющихся лицами, участвующими в деле, или иными участниками арбитражного процесса, с которыми гражданский служащий взаимодействует при исполнении своих должностных обязанностей, рекомендуется:

указать гражданскому служащему, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия гражданским служащим мер по урегулированию конфликта интересов отстранить гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении граждан и организаций, от которых был получен подарок.

5. Ситуации, связанные с нарушением гражданским служащим установленных запретов

Описание ситуации.

Гражданский служащий разглашает служебную информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением должностных обязанностей.

Меры предотвращения и урегулирования.

Гражданским служащим рекомендуется принять во внимание, что:

1) в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 14 Федерального закона № 79-ФЗ гражданскому служащему предоставляется право на получение в установленном порядке только той информации и материалов, которые ему необходимы для исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

2) праву на получение в установленном порядке информации и материалов, которые необходимы гражданскому служащему для исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом, корреспондирует обязанность неразглашения сведений, ставших известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведений, касающихся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающих их честь и достоинство (пункт 7 части 1 статьи 15 Федерального закона № 79-ФЗ), а также запрет на разглашение или использование в целях, не связанных с гражданской службой, сведений, отнесенных в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебной информации, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей (пункт 9 части 1 статьи 17 Федерального закона № 79-ФЗ);

3) все действия гражданских служащих, являющихся пользователями в системе электронного документооборота (далее – СЭДО), которые они выполняют при работе с размещенными в СЭДО документами (регистрация входящих, исходящих и внутренних документов, сканирование документов, подготовка и согласование внутренних и исходящих документов, подготовка и утверждение резолюций; проставление отметок о факте исполнения заданий, контроль исполнительской дисциплины, списание документов в дело и т.д.), фиксируются в установленном порядке;

4) передача документов или их копий, ознакомление с ними граждан и представителей сторонних организаций, в том числе представителей средств массовой информации, допускается только с разрешения руководства арбитражного суда или руководителей судебных составов, структурных подразделений;

5) в случае обнаружения факта разглашения информации, содержащейся в служебных документах и их проектах, в том числе размещенных в СЭДО, проводится служебная проверка в отношении гражданских служащих, которые имели поручение на исполнение этих документов, а также гражданских служащих, которые просматривали тексты таких документов, не имея на это соответствующих полномочий, с истребованием письменных объяснений от указанных лиц;

6) в целях обеспечения безопасного доступа к информации, содержащейся в служебных документах и их проектах, размещенных в СЭДО, и предотвращения несанкционированного доступа к такой информации необходимо своевременно устанавливать новый пароль пользователя рабочего компьютера, не допускать случаев передачи пароля третьим лицам, в случае временного отсутствия на рабочем месте осуществлять ручную блокировку рабочего компьютера, а также соблюдать иные требования, обеспечивающие безопасный доступ к информационным ресурсам арбитражных судов Российской Федерации, предусмотренные приказом Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 6 сентября 2011 года № 82;

7) за несоблюдение запрета на разглашение или использование в целях, не связанных с гражданской службой, служебной информации, ставшей известной гражданским служащим в связи с исполнением ими должностных обязанностей, к гражданским служащим может быть применена ответственность, установленная Федеральным законом и другими федеральными законами.