

Утверждены статс-секретарем – заместителем
Министра обороны Российской Федерации 12 марта 2015 г.

**Методические рекомендации
по применению типовых ситуаций конфликта интересов
в Вооруженных Силах Российской Федерации**

I. Общие положения

1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях упорядочения повседневной деятельности должностных лиц органов военного управления, воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, военных комиссариатов (далее – должностные лица или командиры (начальники); при разрешении ситуаций конфликта интересов среди подчиненного личного состава, неукоснительного соблюдения законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции, при организации соответствующей работы, а также формирования единого подхода к понятию «конфликт интересов».

2. Задачами Методических рекомендаций являются:

повышение эффективности мер, принимаемых должностными лицами, в возникшей ситуации конфликта интересов среди подчиненных военнослужащих, федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) и работников организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – работники) подчиненных органов военного управления, воинских частей и организаций (далее – воинские части);

повышение уровня правового сознания и персональной ответственности должностных лиц за недопущение ситуации, когда личная заинтересованность военнослужащих, гражданских служащих и работников воинских частей влияет или может повлиять на исполнение ими должностных (служебных) обязанностей.

3. Основные принципы, которыми руководствуются командиры (начальники) лица и должностные лица кадровых органов при организации работы по предупреждению конфликта интересов среди подчиненного личного состава:

признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;

законность;

взаимодействие в установленном порядке должностных лиц с правоохранительными органами, иными уполномоченными (компетентными) органами и институтами гражданского общества; комплексное использование организационных, правовых, информационно-пропагандистских, специальных и иных мер по предупреждению коррупции.

4. Настоящие Методические рекомендации способствуют выявлению, устранению причин и условий возникновения конфликта интересов в воинских частях, а также его предупреждения среди подчиненных военнослужащих, гражданских служащих и работников.

II. Термины и определения, используемые (употребляемые) в настоящих Методических рекомендациях

5. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) военнослужащих, гражданских служащих и работников влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью военнослужащих, гражданских служащих и работников и правами и законными интересами граждан, организации, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организации, общества или государства

6. **Личная заинтересованность** военнослужащих, гражданских служащих и работников – это ситуация, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения военнослужащим, гражданским служащим и работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав или услуг имущественного характера, для себя или для третьих лиц.

7. **Непосредственная подчиненность** – взаимоотношение по службе, при котором начальник имеет право отдавать подчиненному приказы и распоряжения, а также требовать их исполнения. Подчиненный же обязан их исполнять.

8. **Прямой начальник** – начальник, которому военнослужащий, гражданский служащий и работник воинской части подчинен по службе, хотя бы и временно.

9. **Непосредственный начальник** – ближайший к подчиненному прямой начальник.

10. **Подконтрольность** – состояние, когда военнослужащий, гражданский служащий и работник в силу своих должностных (служебных) обязанностей обязан контролировать служебную деятельность другого военнослужащего, гражданского служащего и работника, в том числе в случаях, когда между ними нет прямого подчинения.

III. Основная нормативно-правовая база по вопросам конфликта интересов в Вооруженных Силах Российской Федерации

11. Основная нормативно-правовая база по вопросу конфликта интересов в Вооруженных Силах Российской Федерации включает следующие законодательные, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Министерства обороны Российской Федерации:

а) Конституция Российской Федерации;

б) федеральные законы:

от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее – Федеральный закон № 53-ФЗ);

от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (далее – Федеральный закон № 76-ФЗ);

от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 197-ФЗ);

от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ);

от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

от 25 декабря 2008 г. № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 280-ФЗ);

от 21 ноября 2011 г. № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с

совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» (далее – Федеральный закон № 329);

в) указы Президента Российской Федерации:

от 21 сентября 2009 г. № 1065 «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 Указ Президента Российской Федерации № 1065);

от 1 июля 2010 г. № 821 [«О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»](#) (далее – Указ Президента Российской Федерации № 821);

г) постановления Правительства Российской Федерации:

от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 568);

от 9 января 2014 г. № 10 «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации» (далее – постановление Правительства Российской Федерации № 10);

д) приказы Министра обороны Российской Федерации:

от 15 апреля 2013 г. № 285 «О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством обороны Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей, установленных для федеральных государственных гражданских служащих» (далее – приказ Министра обороны Российской Федерации № 285);

от 10 июня 2014 г. № 388 «О комиссиях организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством обороны Российской Федерации, по соблюдению

требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов» (далее – приказ Министра обороны Российской Федерации № 388).

IV. Основные направления деятельности должностных лиц при организации работы по выявлению конфликта интересов

12. В целях предупреждения конфликта интересов в воинской части необходимо предпринимать всевозможные меры по выявлению и урегулированию конфликта интересов.

Предупреждение возникновения конфликта интересов – это:

запрет заниматься определенными видами деятельности или осуществлять определенные действия;

разрешительный порядок занятия определенными видами деятельности или осуществления определенных действий;

обязательное уведомление о занятости определенными видами деятельности.

13. Под указанные определения попадают следующие ситуации:

выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность военнослужащего, гражданского служащего и работника;

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 государственной службы (прекращение трудовых отношений);

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

14. В целях установления единой системы запретов, ограничений, обеспечивающих предупреждение коррупции в государственном секторе, принят Федеральный закон № 280-ФЗ в

связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года и принятием Федерального закона «О противодействии коррупции», в соответствии с которым ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом № 273-ФЗ и [статьями 17, 18 и 20](#) Федерального закона № 79-ФЗ, распространяются на иные виды государственной службы.

15. С принятием Федерального закона № 329 ограничения, запреты и обязанности, установленные для государственных служащих, распространены на работников, замещающих должности в государственных корпорациях, Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

16. **Выявление конфликта интересов** среди личного состава воинских частей осуществляется по анализу информации, предоставляемой военнослужащими, гражданскими служащими и работниками о себе в соответствии с требованиями законодательства, по личным заявлениям военнослужащего, гражданского служащего и работника о возможном конфликте интересов в соответствии с законодательством, по заявлениям третьих лиц, считающих себя пострадавшими, в том числе от неправомерных действий военнослужащего, гражданского служащего и работника, связанных с конфликтом интересов. В связи с этим создан механизм проверок, предусмотренный Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденным Указом Президента Российской Федерации № 1065 (при наличии основания, установленного пунктом 10). На основании Указа Президента Российской Федерации № 1065 для работников в Министерстве обороны Российской Федерации был издан приказ № 388.

17. **Урегулирование конфликтов интересов** – это изменение должностного или служебного положения, отстранение (временное или постоянное), а также отвод или самоотвод военнослужащего, гражданского служащего и работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, в ходе исполнения которых возник конфликт интересов.

18. В основе организации работы по урегулированию конфликта интересов лежит обеспечение исполнения военнослужащими, гражданскими служащими и работниками обязанностей, предусмотренных статьей 11 Федерального закона № 273-ФЗ.

19. Согласно статьям 11 и 11.1 Федерального закона от № 273-ФЗ государственный служащий, а также работник, замещающий отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами обязан принимать меры по недопущению любой возможности конфликта интересов. В этих целях он обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

20. Статья 19 Федерального закона № 79-ФЗ обязывает государственного служащего в случае возникновения у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме.

21. Согласно подпункта «в» пункта 1 постановления Правительства № 568 и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции работник обязан уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

22. Непринятие военнослужащим, гражданским служащим работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение военнослужащего, гражданского служащего, работника с

государственной службы. Выяснение обстоятельств непринятия военнослужащим, гражданским служащим, работником мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должно осуществляться в рамках неслужебной проверки, а проверки, проводимой подразделением кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

V. Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

Ситуация № 1: Конфликт интересов, связанный с принятием решений в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность

1. Подполковник Ларионов является командиром воинской части. Его супруга ефрейтор Ларионова служит в этой же части в должности оператора узла связи штаба в/части (рисунок № 1 – 4).

Комментарий: В данной ситуации возможны несоблюдения Ларионовой общих требований, предъявляемых к военнослужащим. Так, супруга командира воинской части по договоренности с командиром воинской части может нарушать установленный распорядок дня, уходить раньше со службы, не выходить в определенные дни на службу, отсутствовать на мероприятиях боевой подготовки и т.д., а при распределении премии, несмотря на явные нарушения дисциплины, получить повышенное денежное вознаграждение.

2. Майор Пищугин является командиром воинской части. В подчиненную ему воинскую часть центром занятости населения была направлена его супруга Пищугина на должность инспектора кадрового органа.

Комментарий: Ситуация рассматривается как конфликт интересов в силу того, что командир воинской части может повлиять (прямо или косвенно) на начисление заработной платы работникам, так как он обладает организационно-распорядительными функциями, утверждает табель учета рабочего времени. В данном случае личная заинтересованность командира воинской части влияет на достоверность данных об отработанных работником рабочих днях.

3. Подполковник Колобков является начальником штаба воинской части. Его супруга, капитан Колобкова назначена нештатным юристом части и осуществляет правовую экспертизу служебных документов, представляемых на подпись соответствующим должностным лица воинской части (в том числе начальнику штаба).

Комментарий: Ситуация рассматривается как конфликт интересов в силу того, что супруга начальника штаба воинской части Колобкова, осуществляя правовую экспертизу служебных документов, может необъективно подойти к правовой оценке и экспертизе приказов командира воинской части, изданных в период, когда ее супруг исполняет обязанности командира.

4. Супруга заместителя начальника военно-учебного заведения Мишина работает заведующей медицинским пунктом этого военно-учебного заведения. Медицинский пункт является штатным структурным подразделением военно-учебного заведения и непосредственно подчинен начальнику военно-учебного заведения Сидорову. Таким образом, прямой конфликт интересов отсутствует. Вместе с тем заместитель начальника военно-учебного заведения Мишин в соответствии с должностными обязанностями фактически имеет право в ряде случаев исполнять обязанности начальника военно-учебного заведения в период отпуска, болезни, служебной командировки и т.д. начальника военно-учебного заведения.

Комментарий: В указанном случае, заместитель начальника военно-учебного заведения Мишин, как временно исполняющий обязанности начальника военно-учебного заведения, становится прямым начальником для всего личного состава военно-учебного заведения и непосредственным начальником для руководителей основных штатных структурных подразделений, в том числе и для заведующей медицинский пунктом Мишиной, т.е. своей супруги.

5. В Министерстве обороны Российской Федерации проводится конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в один из отделов. На участие в конкурсе подали заявление четыре человека. В состав конкурсной комиссии на замещение вакантной должности государственного органа входит полковник Иванов, руководитель этого отдела. Среди претендентов на вакантную должность подал заявление родственник полковника Иванова – Сидоров.

Комментарий: Ситуация рассматривается как конфликт интересов в силу того, что полковник Иванов заинтересован в том, чтобы его родственник прошел по конкурсу. Кроме того, полковник Иванов может повлиять на общее мнение членов конкурсной комиссии, предложив кандидатуру Сидорова на вакантную должность.

6. В воинской части военнослужащий Петренко нарушил ограничения и запреты, занимаясь предпринимательской деятельностью. Для рассмотрения данной ситуации Петренко был вызван на заседание аттестационной комиссии воинской части. Членом данной комиссии является родственник военнослужащего Кириллов.

Комментарий: Здесь, как и в предыдущем случае Кириллов является заинтересованным лицом. Для вынесения менее строго наказания за совершенное правонарушение своему родственнику Петренко, Кириллов может повлиять на решение аттестационной комиссии.

Меры предотвращения и урегулирования:

в любом из вышеперечисленных случаев военнослужащий, гражданский служащий (работник) обязан уведомить о наличии личной заинтересованности соответствующих руководящих должностных лиц, а также о том, что его родственник работает с ним в одной воинской части. Одновременно следует написать заявление на рассмотрение его вопроса на аттестационной комиссии (комиссии). Аттестационная комиссия (комиссия) вынесет решение является ли данная ситуация конфликтом интересов;

руководство обязано отстранить военнослужащего, гражданского служащего (работника) от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего (работника).

Ситуация № 2: Конфликт интересов, связанный с получением подарков или иных благ (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых осуществляются или ранее осуществлялись отдельные функции государственного управления

1. Подполковник Сидоров входит в комиссию по проверке одного из военных санаториев. Начальник этого военного санатория Петросян бесплатно предоставляет отдых, а также комплекс лечебных услуг родственникам подполковника Сидорова. Кроме того, Сидоров получает подарки от должностных лиц организаций, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления.

Комментарий: Ситуация рассматривается как конфликт интересов в связи с тем, что подполковник Сидоров будет являться заинтересованным лицом. Проверая военный санаторий, начальником которого является Петросян, Сидоров может необъективно подойти к проверке, не «увидеть» явных нарушений, имеющих в военном санатории.

Меры предотвращения и урегулирования:

военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) и его родственникам не рекомендуется принимать подарки от организаций, в отношении которых военнослужащий, гражданский служащий (работник) осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения;

вышестоящему руководству, в случае если ему стало известно о получении военнослужащим, гражданским служащим (работником) подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых военнослужащий, гражданский служащий (работник) осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, необходимо оценить, насколько полученный подарок или предоставляемые блага связаны с исполнением должностных (служебных) обязанностей;

если подарок связан с исполнением должностных (служебных) обязанностей, то в отношении военнослужащего, гражданского

служащего (работника) должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного военным служащим (работником) коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение военным служащим (работником) 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 военным служащим (работником) своих должностных (служебных) обязанностей;

если подарок или блага не связаны с исполнением должностных (служебных) обязанностей, то военному служащему (работнику) рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации государственного органа, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения;

в случае если вышестоящее руководство обладает информацией о получении родственниками военного служащего (работника) подарков или благ от физических лиц и/или организаций, в отношении которых военный служащий (работник) осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, рекомендуется:

указать военному служащему (работнику), что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия военным служащим (работником) мер по урегулированию конфликта интересов отстранить военного служащего (работника) от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

2. Начальник факультета одного из военно-учебных заведений Ершов получает подарки от курсантов Попова и Петрова, являющихся учащимися этого военно-учебного заведения.

Комментарий: Указанный случай является конфликтом интересов. Начальник факультета – заинтересованное лицо в получении определенных благ. В связи с этим, он может предоставлять увольнение курсантам Попову и Петрову чаще, чем другим. Из увольнения курсанты могут возвращаться с опозданием, задерживаться на несколько дней из отпуска, при определении дальнейшего прохождения воинской службы после обучения, получить выгодное распределение.

Меры предотвращения и урегулирования:

Военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) не рекомендуется принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения;

вышестоящему руководству, которому стало известно о получении военнослужащим, гражданским служащим (работником) подарков от непосредственных подчиненных, следует указать военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных (служебных) обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов.

**Ситуация № 3: Конфликт интересов,
связанный с имущественными обязательствами**

1. Начальник военного санатория «Ромашка» Бубликов сдал в аренду туристической фирме «Ложкарев и компания» площадь для предоставления этой фирмой своих услуг, заключив с ней договор. Директором турфирмы является родная сестра Бубликова – Ложкарева (рисунки № 5 – 8)

Комментарий: Данный случай рассматривается как конфликт интересов. Начальник военного санатория Бубликов – заинтересованное лицо в получении денежного вознаграждения от своей родственницы Ложкаревой.

Меры предотвращения и урегулирования:

Военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) следует уведомить вышестоящее руководство и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме;

вышестоящему руководству рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства, отстранить военнотружашего, гражданскоготружашего (работника) от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам военнотружаший, гражданский тружаший (работник), его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность военнотружашего, гражданскоготружашего (работника), имеют имущественные обязательства.

**Ситуация № 4: Конфликт интересов,
связанный с взаимодействием с бывшим работодателем
и трудоустройством после увольнения
с государственной службы (работы)**

1. Военнотружаший, гражданский тружаший (работник) являлся сотрудником военно-медицинской организации. После увольнения с государственной службы он ведет переговоры о трудоустройстве на работу в Лечебно-диагностический центр, в отношении которого он осуществлял отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования:

военнотружашему, гражданскому тружашему (работнику) рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При поступлении соответствующих предложений от проверяемой организации военнотружашему, гражданскому тружашему (работнику) рекомендуется отказаться от их обсуждения;

в случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались военнотружашему, гражданскому тружашему (работнику) следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности;

представителю нанимателя рекомендуется отстранить военнотружашего, гражданскоготружашего (работника) от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с государственной службы.

Ситуация № 5: Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

1. Военнослужащий, гражданский служащий (работник) и его родственники или иные лица, с которыми связана личная, заинтересованность военнослужащего, гражданского служащего (работника) выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации, при этом военнослужащий, гражданский служащий (работник) осуществляет в отношении последней отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования:

при направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными (служебными) обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

2. Военнослужащий, гражданский служащий (работник), их родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность военнослужащего, гражданского служащего (работника), выполняют оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой военнослужащий, гражданский служащий (работник) осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования:

при направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) следует полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции государственного управления. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

Ситуация № 6: Конфликт интересов,
связанный с владением ценными бумагами,
банковскими вкладами

1. Военнослужащий, гражданский служащий (работник) и (или) его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой военнослужащий, гражданский служащий (работник) осуществляет отдельные функции государственного управления.

Меры предотвращения и урегулирования:

в случае если военнослужащий, гражданский служащий (работник) владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, он обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление;

если 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 военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг;

в случае если родственники военнослужащего, гражданского служащего (работника) владеют ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции государственного управления, военнослужащий, гражданский служащий (работник) обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме. При этом в целях урегулирования конфликта интересов военнослужащему, государственному служащему (работнику) необходимо рекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

2. Военнослужащий, гражданский служащий (работник) участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам военнослужащий, гражданский служащий (работник),

его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность военнослужащего, гражданского служащего (работника), имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг.

Меры предотвращения и урегулирования:

Военнослужащему, гражданскому служащему (работнику) следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя (работодателя) и непосредственного командира (начальника) в письменной форме.

**НАЧАЛЬНИК ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
генерал-полковник**

В.Горемыкин