

**Организация работы по реализации мер, предусмотренных статьей 13.3
Федерального закона от 25.12.2008 № 273 –ФЗ «О противодействии
коррупции» в государственных организациях Новгородской области**

В настоящее время законодательством не закреплён конкретный перечень обязательных требований, ограничений и запретов в сфере противодействия коррупции для руководителей и сотрудников учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации.

Вместе с тем, в соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (далее сведения о доходах);

открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, установленных законодательством.

Расторжение трудового договора возможно, если вышеуказанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Согласно пунктам 3.1, 4 части 1 статьи 8 Федерального закона «О противодействии коррупции» сведения о доходах обязаны представлять лица, замещающие должности руководителей государственных учреждений.

Обязанность по представлению сведений о доходах руководителями государственного (муниципального) учреждения также закреплена в части 4 ст. 275 ТК РФ.

Невыполнение руководителем государственного учреждения обязанности по представлению сведений о доходах является коррупционным правонарушением, влекущим дисциплинарное взыскание в виде освобождения его от замещаемой должности в соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Представление сведений о доходах и урегулирование конфликта интересов является не единственным обязательным требованием, установленным в целях противодействия коррупции, для подведомственных организаций.

Так, организации должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», устанавливающие ограничения для

гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного служащего по последнему месту его службы.

Порядок представления работодателями, в том числе руководителем государственного учреждения, указанной информации закреплен в Правилах сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 года № 29.

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции», является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) ответственность в виде административного штрафа.

Статья 19.29 КоАП РФ устанавливает ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего, либо бывшего государственного или муниципального служащего и административный штраф для юридических лиц – от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Кроме того, следует учитывать, что взаимодействие представителей государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, с работниками организации связано с высокими коррупционными рисками. В связи с этим рекомендуется уделить особое внимание следующим аспектам.

Государственным служащим следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с представителями проверяемых организаций, в которых реализуются контрольно-надзорные мероприятия. При этом необходимо учитывать, что на государственных служащих распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия,

приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены государственным служащим.

В частности, ограничения установлены в отношении возможности получения государственным служащими подарков. Статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации запрещает дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей подарков, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданским служащим запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Такие подарки гражданские служащие не могут принимать даже для последующей их передачи в собственность государственного органа. Исключение сделано лишь для подарков, получаемых гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

Таким образом, гражданскому служащему, осуществляющему в отношении организации контрольно-надзорные функции, по сути, запрещено получать любые подарки от организации и ее представителей.

При этом следует учитывать, что в соответствии со статьей 19.28 КоАП РФ на организацию налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением.

Кроме этого, государственным служащим следует отказываться от любых предложений со стороны представителей организации, в отношении которой он осуществляет контрольно-надзорные функции, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

– предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о приобретении государственным служащим, осуществляющим контрольно-надзорные мероприятия, или членами его семьи акций или иных ценных бумаг организации (или аффилированных организаций);
- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей организации (или аффилированной организации);
- предложений о заключении организацией контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

Если вышеуказанные предложения поступают к государственному служащему с целью его склонения к коррупционному правонарушению, то он обязан уведомить о таком факте представителя нанимателя в установленном порядке.

Меры по предупреждению коррупции в организациях

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» на все организации возложена обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Предлагаем алгоритм действий по организации работы по предупреждению коррупции в государственных учреждениях подведомственных органам исполнительной власти Новгородской области.

1. В учреждениях, организациях определить структурное подразделение или должностное лицо (должностные лица), ответственное за противодействие коррупции, с подчинением непосредственно руководству учреждения, организации. В должностную инструкцию ответственных лиц внести функции по антикоррупционной работе. Обеспечить обучение ответственного должностного лица (должностных лиц) по антикоррупционной тематике.

Целесообразно установить специальные обязанности, возникающие в связи с предупреждением коррупции, для следующих категорий лиц, работающих в учреждении:

для руководства учреждения;

для работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;

для лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Должности в учреждении, которые связаны с высоким коррупционным риском, определяются с учетом высокой степени свободы принятия решений,

вызванной спецификой служебной (трудовой) деятельности, интенсивности контактов с гражданами и организациями.

Признаками, характеризующими коррупционное поведение должностного лица при осуществлении коррупционно - опасных функций, могут служить:

необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

использование своих служебных (трудовых) полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников;

представление не предусмотренных законом преимуществ для поступления на работу в учреждение;

оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении публичных услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности;

использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных (трудовых) обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;

требование от физических и юридических лиц информации, представление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

А также ставшие известными сведения о:

нарушении должностными лицами требований нормативных правовых, ведомственных, локальных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями;

искажении, сокрытии или представлении заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом служебной (трудовой) деятельности;

попытках несанкционированного доступа к информационным ресурсам; действиях распорядительного характера, превышающих или не относящихся к должностным (трудовым) полномочиям;

бездействии в случаях, требующих принятия решений в соответствии со служебными (трудовыми) обязанностями;

получении должностным лицом, его супругой (супругом), близкими родственниками необоснованно высокого вознаграждения за создание произведений литературы, науки, искусства;

получении должностным лицом, его супругой (супругом), близкими родственниками кредитов или займов на необоснованно длительные сроки или по необоснованно низким ставкам, равно как и предоставление необоснованно высоких ставок по банковским вкладам (депозитам) указанных лиц;

совершении частых или крупных следок с субъектами предпринимательской деятельности, владельцами которых или руководящие должности в которых замещают родственники должностных лиц;

совершении финансово-хозяйственных операций с очевидными (даже не для специалиста) нарушениями действующего законодательства и т.д.

Данный перечень не является исчерпывающим и носит рекомендательный характер для определения перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском в конкретном учреждении.

Закрепление в трудовом договоре или в должностной инструкции специальных обязанностей дает работодателю применить к работнику меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Организация сотрудничества учреждений с правоохранительными органами.

Сотрудничество с правоохранительными органами может осуществляться в различных формах, например:

в форме оказания содействия представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения;

в форме оказания содействия представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Учреждение может принять на себя следующие обязательства:

обязательство сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно;

обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения.

Большинство учреждений являются субъектами оказания государственных услуг. Поскольку качество оказания государственных услуг напрямую зависит от добросовестного исполнения работниками учреждений своих должностных

обязанностей, в перечень мер по предупреждению коррупции целесообразно включить:

меры по безусловному исполнению работниками действующих административных регламентов, регулирующих отношения, возникающие в связи с предоставлением государственных услуг;

меры по безусловному исполнению работниками должностных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными актами, регуливающими трудовые отношения в конкретной организации.

В целях обеспечения соблюдения работниками установленных правил поведения в перечне мер по предупреждению коррупции рекомендуется сделать ссылку на нормативные правовые акты, утверждающие административные регламенты, а также указать основные локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в учреждении.

4. Издание в учреждениях (организациях) локальных правовых актов, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками. Также целесообразно включить данные требования в трудовые договора и должностные инструкции в качестве обязанности работников.

1) Рекомендуется разработать и принять **кодекс этики и служебного поведения работников учреждений.** В кодекс следует включить положения, устанавливающие общие принципы профессиональной этики и основные правила поведения, которыми должны руководствоваться работники при исполнении своих трудовых обязанностей. Ознакомить с положениями Кодекса всех работников организации.

2) **Положение об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений.**

В локальном правовом акте в обязательном порядке предусмотреть:

-обязательность незамедлительного уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных нарушений;

-форму журнала регистрации и учета уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных нарушений;

-порядок проверки сведений, содержащихся в уведомлении о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных нарушений.

3) **В антикоррупционную политику учреждения** рекомендуется **включить перечень конкретных мероприятий,** которые учреждение планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких мероприятий зависит от конкретных потребностей и возможностей

учреждения, однако основные направления, заложенные в Законе № 273-ФЗ, целесообразно сохранить. Перечень таких мероприятий может быть представлен в виде **Плана противодействия коррупции учреждения**, утвержденного отдельным локальным нормативным актом.

5) **Положение о конфликте интересов** - это локальный нормативный акт организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- круг лиц, на которых оно распространяет свое действие;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;
- порядок выявления конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения;
- обязанность работников по уведомлению о возникновении или о возможном возникновении конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Информация о возможности возникновения конфликта интересов рассматривается коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение **о способе разрешения конфликта интересов, в том числе** в виде:

ограничения доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольного отказа работника организации или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника;

временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление;

отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнения работника по собственной инициативе;

увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

иные способы разрешения конфликта интересов.

5. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Федеральным законом от 06.12.2011 «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций и учреждений осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций или учреждений, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита учреждения может способствовать предупреждению коррупции. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения (В перечне мер по предупреждению коррупции рекомендуется сделать ссылку на локальные нормативные акты, регулирующие учетную политику учреждения.)

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Перечень мер по предупреждению коррупции должен быть утвержден локальным нормативным актом учреждения и доведен до сведения всех работников организации под роспись. Также следует обеспечить возможность доступа работников к тексту перечня, например, разместив его на сайте учреждения.

Учреждения могут не только реализовывать меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах. В качестве совместных действий антикоррупционной направленности рекомендуется участие в следующих мероприятиях:

использование в совместных договорах стандартных антикоррупционных оговорок;

участие в формировании Реестра надежных партнеров;

публичный отказ от совместной бизнес-деятельности с лицами (организациями), замешанными в коррупционных преступлениях;

организация и проведение совместного обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Хочу еще раз напомнить об обязательном наличии раздела противодействие коррупции на официальных сайтах учреждений, в соответствии с требованиями приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.10.2013 № 530н «О требованиях к размещению и наполнению подразделов, посвященных вопросам противодействия коррупции, официальных сайтов».

Раздел "Противодействие коррупции" должен содержать последовательные ссылки на следующие подразделы:

"Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции";

"Методические материалы";

"Формы документов, связанных с противодействием коррупции, для заполнения";

"Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера";

"Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (аттестационная комиссия)";

"Обратная связь для сообщений о фактах коррупции».

Мероприятия по выявлению случаев возникновения конфликта интересов, одной из сторон которого являются лица, замещающие, должности государственной службы, должности руководителей и работников государственных организаций

Понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность» определены в статье 10 Федерального закона № 273-ФЗ.

Кроме этого, понятие «конфликт интересов» закреплено в статье 31 Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок», где в качестве одного из требований к участникам закупки установлено отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов, **под которым понимаются случаи**, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и другими), членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем (директором, генеральным директором) учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются 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 или усыновленными указанных физических лиц.

Исходя из смысла данных понятий, следует, что конфликт интересов в сфере государственной службы и государственного управления представляет собой ситуацию конфликта между общественно-правовыми обязанностями и частными интересами должностного лица, при котором его частные интересы способны неправомерным образом повлиять на выполнение им должностных обязанностей или функций.

Конфликт интересов условно можно подразделить на:

реальный – имеющийся факт влияния конфликта интересов на надлежащее исполнение должностным лицом своих должностных обязанностей (полномочий);

потенциальный – ситуация при которой у должностного лица есть личные интересы, которые могут привести к конфликту интересов.

Мероприятия, направленные на выявление фактов, содержащих признаки возникновения конфликта интересов, проводятся по следующим направлениям.

I. Установление перечня лиц, состоящих с должностными лицами в близком родстве или свойстве.

В целях выявления возможного конфликта интересов необходимо обеспечить контроль за актуализацией сведений, содержащихся в анкетах, представляемых гражданами при назначении (поступлении) на должность, а также об их родственниках и свойственниках.

II. Проведение анализа сведений о должностном лице.

1) Анализ сведений о должностном лице может проводиться на основании имеющейся о нем информации, а также о его близких родственниках и свойственниках, содержащейся в следующих документах:

трудовая книжка;

анкета, подлежащая представлению в государственный орган при назначении (поступлении) на должность;

личная карточка работника;

форма представления сведений об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых государственным (муниципальным) служащим или гражданином Российской Федерации, претендующим на замещение должности государственной гражданской (муниципальной) службы, размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2016 г. № 2867-р;

сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

иная информация, в том числе содержащаяся в личном деле должностного лица.

2) Целесообразно проанализировать иную информацию, содержащуюся, например, в следующих документах:

поступившие в орган в соответствии с частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ сообщения от работодателей бывших государственных (муниципальных) служащих;

реестр ранее заключенных договоров, предметом которых являются поставка товара, выполнение работы, оказание услуги (в соответствии с положениями Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»);

реестр контрагентов;

документы коллегиальных органов, осуществляющих свою деятельность при государственном (муниципальном) органе;

обращения граждан, в которых сообщается о возможных коррупционных проявлениях;

предоставление должностному лицу государственного (муниципального) имущества в найм (аренду);

иные применимые документы.

При проведении мероприятий по выявлению конфликта интересов в сфере государственных закупок рекомендуется использовать возможности различных электронных сервисов, например:

<https://egrul.nalog.ru> предоставление сведений из ЕГРЮЛ/ЕГРИП;

«Прозрачный бизнес» <https://pb.nalog.ru/>, где можно получить сведения из ЕГРЮЛ/ЕГРИП, сведения об адресах, указанных при государственной регистрации в качестве места нахождения несколькими юридическими лицами, а также сведения о физических лицах, являющихся руководителями или учредителями (участниками) нескольких юридических лиц;

<http://zakupki.gov.ru/> для получения информации о наличии заключенных договоров, предметом которых являются поставка товара, выполнение работы, оказание услуги (в том числе приобретение недвижимого имущества или аренда имущества) от имени государственного (муниципального) органа;

запрос о направлении информации о факте представления в налоговый орган документов при государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя: <https://service.nalog.ru/regmon/>;

сведения о юридических лицах и индивидуальных предпринимателях, в отношении которых представлены документы для государственной регистрации: <https://service.nalog.ru/uwsfind.do>;

сообщения юридических лиц, опубликованные в журнале «Вестник государственной регистрации»: <https://www.vestnik-gosreg.ru/publ/vgr/>;

сведения, опубликованные в журнале «Вестник государственной регистрации» о принятых регистрирующими органами решениях о предстоящем исключении недействующих юридических лиц из Единого государственного реестра юридических лиц: <https://www.vestnik-gosreg.ru/publ/fz83/>;

поиск сведений в реестре дисквалифицированных лиц: <https://service.nalog.ru/disqualified.do>;

юридические лица, в состав исполнительных органов которых входят дисквалифицированные лица: <https://service.nalog.ru/disfind.do>;

адреса, указанные при государственной регистрации в качестве места нахождения несколькими юридическими лицами: <https://service.nalog.ru/addrfind.do>;

сведения о лицах, в отношении которых факт невозможности участия (осуществления руководства) в организации установлен (подтвержден) в судебном порядке: <https://service.nalog.ru/svl.do>;

сведения о юридических лицах, имеющих задолженность по уплате налогов и/или не представляющих налоговую отчетность более года: <https://service.nalog.ru/zd.do>;

сведения о физических лицах, являющихся руководителями или учредителями (участниками) нескольких юридических лиц: <https://service.nalog.ru/mru.do>;

сведения о физическом лице: <https://service.nalog.ru/inn.do>;

иная информация, размещаемая на официальном сайте ФНС России в сети «Интернет» в качестве «Открытых данных»:
<https://www.nalog.ru/opendata/>;

информация о долгах: <http://fssprus.ru/>;

информация об участии в судебных спорах:
<https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>;

перечень несостоятельных организаций, находящихся в стадии банкротства или ликвидации: <http://bankrot.fedresurs.ru/>;

перечень дисквалифицированных лиц:
<http://bankrot.fedresurs.ru/DisqualificantsList.aspx>;

реестр юридических лиц, привлеченных к административной ответственности за незаконное вознаграждение:
<https://www.genproc.gov.ru/anticor/register-of-illegal-remuneration/>;

иные применимые источники информации.

Также в целях выявления аффилированности должностных лиц целесообразно использовать электронные сервисы, содержащие краткую и актуальную информацию о всех зарегистрированных в Российской Федерации юридических лицах и индивидуальных предпринимателях:
<https://www.rusprofile.ru/>, <https://zachestnyibiznes.ru/>, <http://www.spark-interfax.ru/> (демо-версия).

Кроме того, целесообразно использовать сервис «Интерфакс – Центр раскрытия корпоративной информации» (<https://www.e-disclosure.ru/>), данный портал содержит всю информацию, которую обязаны раскрывать, согласно российскому законодательству, эмитенты ценных бумаг (информация находится в свободном доступе, для ее просмотра и скачивания регистрация не требуется).

III. Проведение разъяснительной работы.

В целях предупреждения возникновения у должностного лица конфликта интересов при его назначении на соответствующую должность ответственному лицу рекомендуется знакомить его под роспись с положениями Федерального закона № 273-ФЗ и иными нормативными правовыми актами в сфере предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

В ходе бесед с должностными лицами важно определить, если у данных лиц личные интересы, которые могут воспрепятствовать объективному выполнению ими должностных обязанностей. Ответственные лица должны знакомить под роспись должностных лиц с порядком сообщения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Например, в случае поступления уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в котором описывается ситуация наличия в подчинении должностного лица

родственника или свойственника, то при подготовке мотивированного заключения необходимо обратить внимание на следующее:

а) прием на службу (работу):

дата приема (кто из должностных лиц осуществлял прием родственника или свойственника);

должность (дата введения в штатное расписание должности, на которую принят родственник или свойственник);

соответствие квалификационным требованиям по стажу работы и образованию (в случае, если рассматриваемая должность имелась в штате ранее, то проводится оценка на предмет возможного изменения требований для конкретного лица (родственника, свойственника));

место жительства родственника, свойственника (совместное проживание с должностным лицом в одном помещении или проживает отдельно в помещениях, принадлежащих на праве собственности должностному лицу, и т.д.);

б) условия труда:

должностная инструкция (анализируется функционал, закрепленный за должностью: до приема родственника (свойственника), после его приема);

график работы, предоставление отпуска;

оплата труда (заработная плата (оклад, стимулирующие выплаты), обоснованность установления надбавок и выплат премий).

Рекомендуется проводить оценку с аналогичными показателями предыдущего работника или с показателями действующего работника, равного по должности (при наличии такого);

в) материальное обеспечение родственника (свойственника) по сравнению с иными лицами (предоставление отдельного кабинета, служебного транспорта, новой оргтехники и т.д.).

IV. Привлечение к ответственности.

При привлечении к ответственности необходимо использовать в работе Методические рекомендации по вопросам привлечения к ответственности должностных лиц за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (далее – Методические рекомендации),

В соответствии с пунктом 4.1 Методических рекомендаций для квалификации ситуации в качестве конфликта интересов в целях противодействия коррупции необходимо достоверно установить одновременное наличие следующих обстоятельств:

наличие личной заинтересованности;

фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;

наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Согласно пункту 4.5 Методических рекомендаций в ситуации, когда по результатам проведенной проверки установлен факт наличия у должностного лица конфликта интересов, то есть доказано наличие вышеуказанных обстоятельств, характеризующих ситуацию в качестве конфликта интересов, и должностное лицо не уведомило о конфликте интересов, когда ему стало известно о нем, применение мер ответственности к должностному лицу необходимо осуществлять с учетом нижеследующего.

При рассмотрении вопроса о применении меры ответственности за нарушение требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов необходимо учитывать следующие критерии:

- а) характер и тяжесть правонарушения (в том числе негативные последствия, наступившие в результате правонарушения);
 - б) обстоятельства, при которых совершено правонарушение;
 - в) полнота, своевременность и добросовестность самостоятельно принятых мер по уведомлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
 - г) соблюдение должностным лицом других запретов и ограничений, исполнение других обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
 - д) предшествующие результаты исполнения должностным лицом своих полномочий.
-