

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОБЛАСТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ОХРАНЕ И РАЦИОНАЛЬНОМУ
ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЖИВОТНОГО МИРА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»
ОГБУ «ОБЛОХОТУПРАВЛЕНИЕ»

ПРИКАЗ

2005/2011

№ 50

Об утверждении Памятки сотрудникам по недопущению ситуаций конфликта интересов и порядку их урегулирования.

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Памятку сотрудникам по недопущению ситуаций конфликта интересов и порядку их урегулирования согласно приложению (Приложение № 1).
2. Руководителям структурных подразделений учреждения, обеспечить ознакомление работников с настоящим распоряжением под роспись (Балашов, Желбунова).
3. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директора



А.В. Агафонов

ПАМЯТКА

сотрудникам Областного государственного бюджетного учреждения «Областное управление по охране и рациональному использованию животного мира Томской области» по недопущению ситуаций конфликта интересов на службе и порядку их урегулирования

Введение

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 07.05.2013) (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ) под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Следует также учитывать, что личная заинтересованность сотрудника учреждения может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица.

К обязательствам, которыми сотрудники ОГБУ «Облохотуправление» может быть связаны с гражданами и организациями, могут быть отнесены обязательства по передаче имущества, выполнению работ (услуг), уплате денег, либо обязательства, вытекающие из трудовых, семейных правоотношений, а также основанные на административном акте, судебном решении и так далее.

В данной памятке для определения круга лиц, с выгодой которых может быть связана личная заинтересованность сотрудников ОГБУ «Облохотуправление», используется термин «родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудников».

Под указанное определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых сотрудник может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов сотрудников, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

В данной памятке рассматриваются типовые ситуации конфликта интересов для каждой из указанных «областей регулирования»: приводится описание типовой ситуации и рекомендации, как для сотрудников ОГБУ «Облохотуправление», так и для представителя нанимателя (работодателя) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В отдельных случаях даются комментарии, поясняющие почему та

активнее привлекать соответствующие комиссии для выработки мер по предотвращению конфликта интересов. В частности, в тех ситуациях, когда требуется осуществить оценку действий сотрудника, установить наличие или отсутствие получаемой им выгоды, а также осуществить профилактическое воздействие.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения сотрудником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется представителю нанимателя (работодателю) для решения вопроса о проведении служебной проверки и применения мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

Мониторинг практики рассмотрения случаев конфликта интересов, а также анализ информации о деятельности комиссий показал, что наиболее часто рассматриваемыми случаями конфликта интересов являются:

совершение действий, принятие решений в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника;

выполнение сотрудником иной оплачиваемой работы;

владение сотрудником ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций);

Типовые ситуации конфликта интересов на работе и порядок их урегулирования

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы

1.1. Описание ситуации

Сотрудник, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой сотрудник осуществляет отдельные функции муниципального управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Сотрудник вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Уведомительный порядок направления сотрудником представителю нанимателя (работодателю) информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя (работодателя). Представитель нанимателя (работодатель) не вправе запретить сотруднику выполнять иную оплачиваемую работу.

Вместе с тем, в случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, сотрудник учреждения обязан проинформировать об этом непосредственного начальника в письменной форме. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого сотрудника учреждения со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения сотруднику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой сотрудник учреждения осуществляет отдельные функции административного управления.

В случае если на момент начала выполнения отдельных административного управления в отношении организации сотрудник уже выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме. Рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных административного управления в отношении организации родственники и (или) лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если сотрудник учреждения самостоятельно не предпринял урегулирование конфликта интересов, представителю нанимателя (работодателя) рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, в которой сотрудник учреждения и родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, выполняют иную оплачиваемую работу.

Комментарий

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона № 25-ФЗ «О запрете на привлечение к исполнению государственных обязанностей лиц, работающих в государственной или муниципальной службе», работодатель вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет конфликт интересов и если иное не предусмотрено указанным Федеральным законом.

При этом ситуация, при которой сотрудник получает или собирается получить материальную выгоду от организации, на деятельность которой он может своими действиями и решениями, является типичным примером конфликта интересов. В данном случае личная заинтересованность сотрудника может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и породить сомнения в его беспристрастности и объективности.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника. Тем не менее, ситуация, когда родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника владеют долей в организации, работают в ней или устраиваются в нее на работу, по сути является ситуацией, рассмотренной в пункте 1.1 данной памятки.

1.2. Описание ситуации

Сотрудник учреждения, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, выполняют оплачиваемую работу в организации, связанной гражданско-правовыми обязательствами с другой организацией. При этом сотрудник учреждения осуществляет в отношении последней функции административного управления.

Меры предотвращения и урегулирования

При направлении представителю нанимателя (работодателю) учреждения уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы сотрудник учреждения должен полностью и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с должностными обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения оплачиваемой работы в организации.

В случае, если на момент начала выполнения отдельных административного управления в отношении организации, связанной гражданско-правовыми обязательствами с другой организацией, оказывающей платные услуги, родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, уже выполняли оплачиваемую работу в этой организации,

учреждения следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения сотрудником учреждения иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование сотрудником учреждения своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

работы (услуги), предоставляемые организацией, связанной гражданско-правовыми обязательствами с другой организацией, связаны с должностными обязанностями сотрудника учреждения;

сотрудник учреждения непосредственно участвует в исполнении обязательств с организацией, в отношении которой осуществляет административное управление;

организация, в которой работает сотрудник учреждения и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, регулярно заключает сделки с организациями, в отношении которых сотрудник учреждения осуществляет отдельные функции административного управления и т.д.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, связанной гражданско-правовыми обязательствами с организацией, в которой осуществляет оплачиваемую работу сотрудником и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения.

Комментарий

При регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация оказывает платные услуги, выполняет работы напрямую связанные с должностными обязанностями сотрудника учреждения, например, консультирует по порядку проведения проверок, проводит работы, необходимые для устранения нарушений, готовит необходимые документы для представления их в государственные органы, органы местного самоуправления и т.д. В этом случае сотрудник учреждения не только осуществляет отдельные функции административного управления в отношении организации, которая приносит или принесла ему, его родственникам и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, материальную выгоду, но и, по сути, оценивает результаты собственной работы.

1.3. Описание ситуации

Сотрудник учреждения, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой сотрудник учреждения осуществляет отдельные функции административного управления.

Меры предотвращения и урегулирования

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

В случае если на момент начала выполнения отдельных функций административного управления в отношении организации сотрудником учреждения, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность

сотрудника учреждения, уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется уведомить сотрудника учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иной аффилированной с той организацией, в которой сотрудник учреждения, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника учреждения, выполняют иную оплачиваемую работу.

1.4. Описание ситуации

Сотрудник учреждения на платной основе участвует в выполнении работ по заказчику которой является ОГБУ «Облохотуправление», в котором занимает должность.

Меры предотвращения и урегулирования

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется указать сотруднику учреждения, что выполнение подобной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если сотрудник учреждения не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, необходимо рассмотреть вопрос об отстранении сотрудника от замещаемой должности.

Важно отметить, что принятие сотрудником учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение сотрудника с занимаемой должности.

2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков

2.1. Описание ситуации

Сотрудник, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, получают подарки или иные блага (безвозмездно или по скидке, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых сотрудник осуществлял или осуществлял отдельные функции административного управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику, его родственникам и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, рекомендуется не принимать подарки или иные блага от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции административного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и дарения.

Представителю нанимателя (работодателю), в случае если сотрудник учреждения получил подарок от физических лиц или организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции административного управления, необходимо оценить, насколько выполнение работ связано с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей сотрудника, должны быть применены меры дисциплинарной ответственности в зависимости от характера совершенного сотрудником коррупционного правонарушения и обстоятельств, при которых оно совершено, соблюдение 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 должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то сотруднику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации ОГБУ «Облохотуправление», и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя (работодатель) обладает информацией о получении родственниками и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, подарков от физических лиц и (или) организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции административного управления, рекомендуется:

указать сотруднику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

до принятия сотрудником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий

Установлен запрет сотруднику получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, организация или ее представители могут попытаться подарить сотруднику подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит сотрудника в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности сотрудника и, тем самым, могут нанести ущерб репутации ОГБУ «Облохотуправление».

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения сотрудника.

2.2. Описание ситуации

Сотрудник осуществляет отдельные функции муниципального управления в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, сотруднику, его родственникам и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя (работодателю) следует оценить, действительно ли отношения сотрудника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в

том числе платные, сотруднику, его родственникам или иным лицам, с которыми с личной заинтересованность сотрудника.

2.3. Описание ситуации

Сотрудник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.
Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя (работодателю), которому стало известно о получении сотрудником подарков от непосредственных подчиненных, следует уведомить сотрудника на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика повлечет конфликт интересов, а также рекомендовать сотруднику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

3. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

3.1. Описание ситуации

Сотрудник участвует в осуществлении отдельных функций административного управления в отношении организации, перед которой сам сотрудник, его родственники (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, имеют имущественные обязательства.

Меры предотвращения и урегулирования

В этом случае сотруднику, его родственникам и (или) иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, рекомендуется урегулировать имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.) в случае невозможности сделать это, сотруднику следует уведомить непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется, по крайней мере, в целях урегулирования имущественного обязательства отстранить сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам сотрудник, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, имеют имущественные обязательства.

3.2. Описание ситуации

Сотрудник участвует в осуществлении отдельных функций административного управления в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется, по крайней мере, в целях урегулирования конфликта интересов отстранить сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

3.3. Описание ситуации

Сотрудник участвует в осуществлении отдельных функций административного управления в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед

родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства отстранить сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед сотрудником, его родственниками и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

3.4. Описание ситуации

Сотруднику, его родственники и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном избирательстве с участием физических лиц и организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет отдельные функции административного управления.

Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, участвующих в рассмотрении судом дела с участием сотрудников, его родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудников.

4. Ситуации, связанные с явным нарушением сотрудником установленных запретов

4.1. Описание ситуации

Сотрудник в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства. Сотрудник рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники сотрудника и (или) иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

Меры предотвращения и урегулирования

Сотрудник при выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий нарушений законодательства рекомендуется воздержаться от дачи советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

Комментарий

«Советы», предоставляемые сотрудникам проверяемым организациям, могут быть по-разному оформлены: они могут предоставляться в устной форме, в форме писем, перечни рекомендуемых организаций могут размещаться на сайте органа местного самоуправления и т.д. В любом случае, если сотрудник не просто информирует проверяемую организацию обо всех компаниях, предоставляющих в данном регионе услуги, необходимые для устранения выявленных нарушений, а выделяет какие-то конкретные организации, подобное поведение является нарушением и подлежит рассмотрению на заседании комиссии. Несмотря на то, что рекомендации сотрудника могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов родственниками сотрудника и (или) иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

5. Ситуация связанная с выполнением работ в организациях, финансируемых иностранными государствами

5.1. Описание ситуации

Сотрудник выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

Меры предотвращения и урегулирования

Представителю нанимателя (работодателю) при принятии решения о предоставлении или непредоставлении указанного разрешения рекомендуется уделять особое внимание тому, насколько выполнение сотрудником иной оплачиваемой работы может породить сомнение в его беспристрастности и объективности, а также какую именно работу он там выполняет.

6. Ситуация связанная с использованием сотрудником конфиденциального характера или служебной информации

6.2. Описание ситуации

Сотрудник использует сведения конфиденциального характера или служебную информацию для получения конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих операций.

Меры предотвращения и урегулирования

В связи с этим сотруднику следует воздерживаться от использования сведений в целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя (работодателю), которому стало известно об использовании сотрудником сведений конфиденциального характера или служебной информации, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к сотруднику дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с служебной деятельностью, учитывая характер совершенного сотрудником правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, наличие у сотрудника других ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, возложенных на него в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения сотрудником своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка в виде совершения сотрудником деяния, содержащего признаки коррупционного правонарушения или состава преступления, данная информация должна быть передана представителю нанимателя (работодателю) для решения вопроса о проведении проверки и применении мер ответственности, предусмотренных законодательными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.