

УТВЕРЖДЕНА
приказом руководителя
агентства по тарифам и ценам
Архангельской области
от 14 июня 2013 г. № 36

ПАМЯТКА

государственным гражданским служащим агентства по тарифам и ценам Архангельской области по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе Архангельской области

I. Понятие конфликта интересов

Одной из наиболее актуальных и важных задач развития современного государства является разработка правовых методов и средств противодействия и борьбы с коррупцией. Коррупция представляет собой подлинную угрозу нормальному функционированию публичной власти и общественных механизмов, препятствует развитию государственного и муниципального управления, создает преграды для проведения социальных преобразований в обществе и повышения эффективности экономики.

При таких обстоятельствах выработка и претворение в жизнь единой государственной политики в сфере противодействия коррупции, разработка необходимых и своевременных мероприятий по ее предупреждению и выявлению, мобилизация усилий органов государственной власти, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и граждан по ее минимизации становятся настоятельной необходимостью.

Одним из ключевых элементов антикоррупционного механизма, эффективным способом предупреждения проявлений коррупции, важнейшим аспектом совершенствования деятельности гражданской службы выступает институт конфликта интересов.

Термин «конфликт» (от лат. *conflictus* - столкновение) - определяется как столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п.

Термин «конфликт интересов» был введен и раскрыт в Федеральном законе от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о гражданской службе).

Необходимость распространения института конфликта интересов на сферу публичного управления была обусловлена международными обязательствами Российской Федерации, вытекающими из Конвенции

Организации Объединенных Наций против коррупции, принятой 31 октября 2003 года Резолюцией 58/4 на 51 пленарном заседании 58 сессии Генеральной Ассамблеи ООН, а также потребностью предотвращения влияния на гражданского служащего личных интересов, которые могут оказать воздействие на непредвзятое и объективное исполнение им своих должностных обязанностей.

Развитие механизма профилактики и предупреждения коррупции и разрешения конфликта интересов на гражданской службе продолжили Федеральные законы от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции), № 274-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О противодействии коррупции» и № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации 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».

Конфликт интересов возникает тогда, когда гражданский служащий, имея свой личный интерес, достаточный, чтобы повлиять на объективность и беспристрастность выполнения им своих должностных обязанностей, выполняет их, исходя из неправильных оснований, недолжным образом, что в конечном счете создает объективные предпосылки для наступления негативных последствий в виде нанесения вреда (ущерба) государству, обществу, юридическим и физическим лицам.

Таким образом, в соответствии с Законом о гражданской службе под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта.

Безусловно, конфликт интересов является оценочной категорией, правовая природа которой применительно к российской правовой системе только начинает исследоваться. Тем не менее, можно выделить несколько признаков, совокупность которых дает возможность констатировать наличие конфликта интересов. К ним, в частности, можно отнести следующие признаки:

а) наличие личной заинтересованности у гражданского служащего в реализации тех действий, которые могут стать основой для конфликта интересов;

б) наличие или возможность возникновения противоречий между этой личной заинтересованностью и законными интересами других участников общественных отношений (граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта);

в) возможность причинения вреда этим законным интересам.

Принципиальным является тот факт, что конфликт интересов может реально уже присутствовать в конкретной ситуации, а может гипотетически возникнуть. Именно это и делает данную правовую категорию оценочной.

По сравнению с Законом о гражданской службе, Закон о противодействии коррупции в определении сущности конфликта интересов содержит следующие новеллы:

во-первых, теперь конфликтом интересов должна считаться ситуация, связанная с влиянием личной заинтересованности гражданского служащего на надлежащее исполнение им не только должностных (то есть по конкретной должности), но и общих служебных обязанностей.

во-вторых, новый Закон подчеркивает, что личная заинтересованность гражданского служащего может быть не только прямой, но и косвенной. Можно предположить, что в данном случае речь может идти не о непосредственном получении государственным служащим доходов, а о создании реальной возможности их получения.

Помимо вышеуказанного, новеллой Закона является распространение института урегулирования конфликта интересов на все виды государственной службы, в том числе правоохранительную и военную.

Понятие личной заинтересованности в Законе о противодействии коррупции также претерпело некоторые изменения по сравнению с используемыми в Законах о государственной гражданской службе.

Во-первых, в определении данной новеллы законодатель исключил указание на неосновательное обогащение.

Во-вторых, вместо общего указания на натуральную форму получения доходов и доходов в виде материальной выгоды законодатель конкретизировал, что речь может идти о получении ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав. При определении имущественного характера услуг и указанных прав правоприменителю следует руководствоваться гражданским и налоговым законодательством Российской Федерации.

В-третьих, законодатель отказался от подробного определения иных лиц, которые могут получить доход в случае использования гражданским служащим своего служебного положения (как это было сделано в Законе о государственной гражданской службе).

Как уже отмечалось выше, в Законе о противодействии коррупции понятие личной заинтересованности и конфликта интересов было сужено по сравнению с Концепцией реформирования системы государственной службы РФ. Действующее законодательство предусматривает, что конфликт интересов возникает только при возможности получения гражданским

служащим или связанными с ним третьими лицами материальных выгод. Между тем в указанной Концепции, так же как и в большинстве международных документов, конфликт интересов связывается с получением не только материальных, но и иных (личных) выгод. Так, например, в ч. 5 ст. 8 Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.) указывается, что каждое государство-участник стремится, в надлежащих случаях и в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства, устанавливать меры и системы, обязывающие публичных должностных лиц представлять соответствующим органам декларации, среди прочего, о внеслужебной деятельности, занятиях, инвестициях, активах и о существенных дарах или выгодах, в связи с которыми может возникать коллизия интересов в отношении их функций в качестве публичных должностных лиц. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принят 12.12.1996 Резолюцией 51/59 на 82-м пленарном заседании 51-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН) также устанавливает, что государственные должностные лица не используют свое официальное положение для неподобающего извлечения личных выгод или личных и финансовых выгод для своих семей (ст. 4).

II. Причины и условия возникновения конфликта интересов

Для правильного понимания сущности конфликта интересов, в целях верного выбора методов и способов его разрешения необходимо прежде всего выявить совокупность факторов, обуславливающих и стимулирующих обострение тех или иных противоречий и перерастание их в конфликт, - причины и условия возникновения конфликта интересов.

Основными причинами возникновения конфликта интересов на гражданской службе можно назвать:

1) нарушение основных принципов гражданской службы, в том числе приоритетности прав и свобод человека и гражданина, равного доступа граждан к гражданской службе и равных условий ее прохождения, стабильности гражданской службы, защищенности гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность;

2) невыполнение обязанностей гражданского служащего, в том числе неисполнение или ненадлежащее исполнение им должностных обязанностей;

3) нарушение ограничений и запретов, связанных с гражданской службой, в том числе установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции», а также требований к служебному поведению гражданского служащего;

4) несоблюдение при исполнении должностных (служебных) обязанностей прав и законных интересов граждан и организаций, действующего законодательства;

5) несоблюдение основных прав и гарантий гражданского служащего;

6) различные ценностные установки, разные социальные притязания и предпочтения, невозможность адаптации к специфическим условиям прохождения гражданской службы, дисбаланс между материальными возможностями и финансовыми ожиданиями, между профессиональным уровнем и должностным положением отдельных гражданских служащих.

Возникновение конфликта интересов на гражданской службе обуславливается не только воздействием комплекса соответствующих причин, но и наличием определенных условий, к которым можно отнести:

1) наличие противоречий между нормативными правовыми актами, включение в них положений, способствующих коррупционным проявлениям, создающих необоснованные преференции либо ущемляющих права и законные интересы отдельных групп, юридических и физических лиц;

2) наличие пробелов в правовом регулировании;

3) чрезмерную свободу подзаконного нормотворчества;

4) вторжение в компетенцию других органов государственной власти и органов местного самоуправления;

5) несоблюдение установленного порядка подготовки и принятия нормативных правовых актов;

6) высокий уровень расплывчатости и неопределенности компетенции, дублирование полномочий органов государственной власти, их структурных подразделений, гражданских служащих;

7) неинформирование либо недостаточное информирование о деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления;

8) отсутствие либо недостаточность реальной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (служебных) обязанностей;

9) ненадлежащий контроль на стадии выполнения гражданским служащим должностных (служебных) обязанностей, несоблюдение организационной и служебной дисциплины;

10) несовпадение между законодательно установленными принципами, порядком поступления и прохождения гражданской службы и реальным осуществлением кадровой, организационной и управленческой политики в органе государственной власти;

11) отсутствие или недостаточное использование материальных и моральных ресурсов мотивации гражданского служащего;

12) дискриминацию и неодинаковое вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду неэффективности существующей системы оплаты труда;

13) отсутствие реальной защищенности гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность;

- 14) деформацию, неопределенность и двусмысленность статуса и социальной роли гражданского служащего;
- 15) намеренное или ненамеренное антисоциальное поведение гражданского служащего;
- 16) индивидуальную неудовлетворенность социальными условиями вследствие неравного доступа к социальным благам.

III. Типовые ситуации конфликтов интересов

Под указанные определения конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых гражданский служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов гражданских служащих, 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 государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего;

- 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 гражданской службы;

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

Кроме того, при определении содержания функций государственного управления необходимо учитывать следующее.

Частью 4 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что функции государственного, муниципального (административного) управления организацией представляют собой полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

Для целей настоящей Памятки осуществление «функций государственного управления» предполагает, в том числе:

- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов;

- осуществление государственного надзора и контроля;

подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также ограниченных ресурсов (квот, земельных участков и т.п.);

организацию продажи приватизируемого государственного имущества, иного имущества, а также права на заключение договоров аренды земельных участков, находящихся в государственной собственности;

подготовку и принятие решений о возврате или зачете излишне уплаченных или излишне взысканных сумм пеней и штрафов;

лицензирование отдельных видов деятельности, выдача разрешений на отдельные виды работ и иные действия;

проведение государственной экспертизы и выдача заключений;

возбуждение и рассмотрение дел об административных правонарушениях, проведение административного расследования;

проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, аварий, несчастных случаев на производстве, инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний людей, животных и растений, причинения вреда окружающей среде, имуществу граждан и юридических лиц, государственному и муниципальному имуществу;

представление в судебных органах прав и законных интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации;

и т.п.

К ситуациям, связанным с возникновением или возможностью возникновения конфликта интересов на гражданской службе, могут быть отнесены, например:

участие гражданского служащего, его родственников или лиц, с которыми он поддерживает отношения, основанные на нравственных (фактические брачные, интимные, дружеские и иные отношения) или имущественных обязательствах (далее – родственники и иные лица), в деятельности коммерческой организации или осуществление родственниками и иными лицами предпринимательской деятельности, если отдельные функции государственного управления данной организацией либо в соответствующей сфере деятельности входят в должностные обязанности гражданского служащего;

участие гражданского служащего в работе комиссии по размещению государственного заказа или в организации размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, либо его возможность иным образом, в том числе косвенно, влиять на определение победителя конкурса, в случае, если гражданский служащий, родственники и иные лица связаны с лицом, участвующим в конкурсе (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

осуществление гражданским служащим контрольных и надзорных полномочий в отношении родственников и иных лиц либо граждан и организаций, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и

иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

подготовка и принятие (участие в подготовке и принятии) решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также распределение ограниченного ресурса (квоты, частоты, участки недр и др.) в отношении родственников и иных лиц либо в отношении граждан и организаций, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

предоставление (участие в предоставлении) государственных услуг родственникам и иным лицам либо гражданам и организациям, с которыми связаны гражданский служащий, родственники и иные лица (например, состоят в трудовых, подрядных отношениях, либо отношениях по оказанию услуг, имеют обязательства имущественного характера);

и т.п.

IV. Обязанности представителя нанимателя и гражданского служащего в целях предотвращения конфликта интересов и способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В ст. 11 Закона о противодействии коррупции выделяются два субъекта предотвращения и урегулирования конфликта интересов: гражданского служащего и представителя нанимателя. Применительно к гражданским служащим законодатель закрепляет две основные обязанности:

1) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2) уведомить своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

В целях предотвращения конфликта интересов гражданский служащий также обязан:

соблюдать требования и ограничения, установленные документами, регламентирующими его служебную деятельность;

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов и личной заинтересованности;

оказывать комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов содействие в осуществлении ею своих функций;

сообщать представителю нанимателя о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

соблюдать установленный режим защиты информации.

Что касается первой из них, то она подразумевает необходимость гражданского служащего воздерживаться от контактов с различными организациями, сферы деятельности которых пересекаются с его должностными обязанностями (кроме тех случаев, разумеется, когда такое взаимодействие, наоборот, входит в его должностные обязанности); максимально дистанцироваться от личных предпочтений при принятии управленческих решений и т.п.

Обязанность информирования о возникновении или угрозе возникновения конфликта интересов возникает у гражданского служащего в момент, когда он узнает об этом.

Существует коллизия между положениями Закона о противодействии коррупции и нормами законодательства о государственной гражданской службе. Так, часть 3 ст. 19 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указывает, что «в случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме».

Таким образом, указанные законодательные акты предписывают гражданскому служащему уведомить о возникновении или угрозе возникновения конфликта интересов представителя нанимателя, а Закон о противодействии коррупции - своего непосредственного начальника. Однако непосредственный начальник далеко не всегда является представителем нанимателя для конкретного служащего.

Что же касается всех остальных гражданских служащих, то исходя из Закона о противодействии коррупции в совокупности с законодательством о государственной гражданской службе, при возникновении конфликта интересов или угрозы его возникновения у гражданских служащих появляется обязанность уведомить и своего непосредственного начальника и представителя нанимателя.

Уведомление о возникновении конфликта интересов или угрозы его возникновения осуществляется в письменной форме. Для этого указанным выше лицам подается заявление либо служебная (докладная) записка произвольной формы.

Неисполнение рассмотренных выше обязанностей гражданским служащим должно рассматриваться как дисциплинарный проступок и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности. Однако при этом следует помнить, что во всех таких случаях необходимым условием привлечения гражданского служащего к ответственности является установление его вины.

Вторым субъектом, на которого Закон о противодействии коррупции возлагает обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, является представитель нанимателя.

В целях предотвращения конфликта интересов представитель нанимателя обязан:

1) обеспечить при приеме на гражданскую службу ознакомление каждого гражданского служащего с документами, регламентирующими его служебную деятельность;

2) проводить регулярную разъяснительную работу среди гражданских служащих относительно содержания документов, регламентирующих их служебную деятельность;

3) обеспечить защиту конфиденциальной информации;

4) осуществлять внутренний контроль за соблюдением законодательства о государственной гражданской службе;

5) применять в установленном законом порядке виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение гражданским служащим требований к служебному поведению, ограничений и запретов, установленных документами, регламентирующими его служебную деятельность.

Основным способом получения представителем нанимателя информации о возникновении конфликта интересов является, по-видимому, информирование его самим гражданским служащим, у которого конфликт интересов возник, либо непосредственным начальником такого гражданского служащего. Помимо этого источниками информации о конфликте интересов могут являться:

- справки о доходах, подаваемые гражданскими служащими; иные предоставляемые ими сведения;

- заявления граждан и организаций, в том числе считающих себя пострадавшими от неправомερных действий гражданского служащего, связанных с конфликтом интересов;

- материалы публикаций в средствах массовой информации;

- результаты служебных проверок и т.п.

В ч. 4 и ч. 5 статьи 11 Закона о противодействии коррупции содержится указание на основные способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной или муниципальной службе. Таковыми являются:

- изменение должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов (в том числе отстранение его от исполнения должностных (служебных) обязанностей);

- отказ гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- отвод или самоотвод гражданского служащего.

Первый способ заключается в изменении должностного либо служебного положения являющегося стороной конфликта интересов гражданского служащего, вплоть до их отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей. Трудность применения указанного способа заключается в том, что понятие "изменение должностного или служебного положения гражданского служащего" в действующем

законодательстве отсутствует.

Следующий способ предотвращения и урегулирования конфликта интересов заключается в добровольном отказе государственного служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения такого конфликта. Однако понятие выгоды в Федеральных законах «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О противодействии коррупции» так и не было раскрыто. Полагаем, что под выгодой можно понимать получение гражданским служащим льгот или преференций, связанных с использованием своего служебного статуса, а также любых других преимуществ, вытекающих из их неслужебной деятельности (например, из управления некоммерческой организацией, владения имуществом, ценными бумагами). Также отсутствует ясность в вопросах реализации процедуры отказа гражданского служащего от уже полученной или только планирующейся к получению выгоды, статуса такого отказа, последствий его нарушения, возможности урегулирования механизма отказа от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов, подзаконными актами.

Еще одна возможность урегулирования конфликта интересов заключается в отводе или самоотводе гражданского служащего. В то же время законодательством о гражданской службе такие действия при возникновении конфликта интересов не предусмотрены, скорее, это процессуальная необходимость, возникающая, например, при осуществлении судьей, прокурором, судебным приставом-исполнителем своих полномочий. Однако из перечисленных субъектов судьи вообще не относятся к гражданским служащим, а работники прокуратуры или службы судебных приставов подлежат отводу только в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством.

Дополнительными способами и средствами урегулирования конфликта интересов могут являться:

- временное делегирование должностными лицами органов государственной власти соответствующих полномочий гражданского служащего, в отношении которого осуществляются мероприятия по урегулированию конфликта интересов, другому гражданскому служащему;
- постоянное либо временное освобождение гражданского служащего от выполнения функций, в результате исполнения которых возник или может возникнуть конфликт интересов (например, изменение должностного регламента, отстранение от участия в рабочих группах, комиссиях, иных коллегиальных органах, выполнения функций представителя Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в акционерных обществах);
- ограничение на время урегулирования конфликтной ситуации допуска гражданского служащего к соответствующим сведениям, в случае, если исполнение должностных (служебных) обязанностей связано с использованием таких сведений;
- дополнительное изучение действий и решений гражданского

служащего, усиление контроля за исполнением такими гражданскими служащими должностных обязанностей в ситуации конфликта интересов;

- отказ от выполнения иной оплачиваемой работы в целях сохранения должности гражданской службы;

- установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов.

V. Ответственность должностных лиц, нарушивших обязанности по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

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

Гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае:

1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредставления гражданским служащим сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

3) участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

4) осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;

5) вхождения гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.
