МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по урегулированию конфликта интересов, стороной которого являются лица, замещающие должности государственной гражданской службы Республики Хакасия, должности муниципальной службы в Республике Хакасия\*

I.   Общие положения

Задача формирования и развития механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе зафиксирована в ряде программных документов. Так, Указом Президента Российской Федерации от 13.03.2012 № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции» органам государственной власти субъектов Российской Федерации поручено провести работу по выявлению случаев возникновения конфликта интересов, одной из сторон которого являются лица, замещающие должности государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы, и принять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

В Республике Хакасия проведение указанных мероприятий, а также разработка методических рекомендаций по урегулированию конфликта интересов, стороной которого являются лица, замещающие должности государственной гражданской службы Республики Хакасия, должности муниципальной службы в Республике Хакасия (далее - Рекомендации) предусмотрена постановлением Правительства Республики Хакасия от 23.04.2012 № 255 «Об утверждении Плана противодействия коррупции в Республике Хакасия на 2012-2013 годы» и решениями Комиссии по координации в области противодействия коррупции в Республике Хакасия от 28.09.2012.

Необходимость составления Рекомендаций обусловлена тем, что законодательство о противодействии коррупции не регламентирует практику выявления случаев возникновения конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе. Однако осуществление мероприятий по выявлению случаев возможного возникновения конфликта интересов представляется наиболее действенным профилактическим методом в сравнении с рассмотрением уже свершившихся коррупционных правонарушений и устранением их последствий.

Международное право механизм выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе рассматривает как один из важных механизмов предотвращения коррупции и один из элементов прозрачности и открытости деятельности государственных органов.

В соответствии с Типовым положением о структурном подразделении по вопросам государственной службы и кадров, утверждённым постановлением Правительства Республики Хакасия от 23.01.2007 № 09, одной из основных задач подразделения по профилактике коррупционных правонарушений является именно профилактика коррупционных правонарушений, а также обеспечение деятельности государственного органа Республики Хакасия по соблюдению государственными служащими запретов, ограничений, обязательств и требований к служебному поведению.

Рекомендации содержат ряд предложений по выявлению условий, при которых возможно возникновение конфликта интересов и по проведению процедур, направленных на предупреждение, выявление, разрешение и ликвидацию негативных последствий конфликта интересов.

II. Условия, при которых возможно возникновение конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе

Возникновение конфликта интересов наиболее вероятно при наличии полномочий государственного, муниципального (административного) управления организацией, предполагающих реализацию контрольно-надзорных функций, возможность принятия государственным гражданским или муниципальным служащим (далее - служащий) обязательных для исполнения решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам, в том числе решений, связанных с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности либо с подготовкой проектов таких решений.

Исходя из указанных полномочий, первоначально следует определить перечень должностей, при исполнении должностных обязанностей по которым велика вероятность возникновения конфликта интересов на государственной гражданской или муниципальной службе. Сделать это рекомендуется, конкретизировав указанные полномочия по исполнению следующих функций:

а)   участие в осуществлении функций нормативного правового регулирования;

б) участие в осуществлении кадровых решений, в реализации законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе;

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

г)  осуществление государственного надзора и контроля;

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

е)  организация продажи приватизируемого государственного имущества, иного имущества, а также права на заключение договоров аренды земельных участков, находящихся в государственной собственности Республики Хакасия или в муниципальной собственности;

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

з)  проведение государственной экспертизы и выдача заключений;

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

к) 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;

л) представление в судебных органах прав и законных интересов Республики Хакасия, органов местного самоуправления Республики Хакасия.

Кроме того, можно выделить ряд ключевых «областей регулирования» (ситуаций), в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

выполнение иной оплачиваемой работы;

владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

получение подарков и услуг;

имущественные обязательства и судебные разбирательства;

взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной гражданской, муниципальной службы;

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

Предпосылки и проявления конфликта интересов могут симптоматично выражаться в различных видах отклонений в профессиональной деятельности служащих, определяемые как незаконные, неэтичные и неэффективные действия.

Отклонения в профессиональной деятельности служащих, к которым могут

привести предпосылки возникновения конфликта интересов

|  |  |
| --- | --- |
| Предпосылки возникновения конфликта интересов | Отклонения в профессиональной деятельности служащих |
| незаконные действия | неэффективные действия | неэтичные действия |
| Невысокий моральный уровеньслужащего | X |   | X |
| Наличие в служебной деятельностиобластей, подразумевающих принятие решений на основе субъективных оценок | X | X | X |
| Несовершенство системы контроля, отчетности и аудита деятельности | X | X |   |
| Отсутствие норм и правил разрешения возникшего конфликта интересов | X | X | X |

III. Урегулирование конфликта интересов. Процедуры, направленные

на предупреждение, выявление, разрешение и ликвидацию негативных последствий конфликта интересов

Организация работы по урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской (муниципальной) службе   предполагает осуществление деятельности на этапах предупреждения, выявления, разрешения и ликвидации негативных последствий.

Основная работа по урегулированию конфликта интересов возлагается на сотрудника, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений.

Условно конфликты интересов можно разделить на:

реальные - имеющийся факт влияния конфликта интересов приводит к ненадлежащему исполнению служащим должностных обязанностей;

мнимые - ситуация, при которой существующий личный интерес служащего может быть рассмотрен другими лицами в целях оказания влияния на функции служащего, даже если фактически такое ненадлежащее влияние отсутствует или его не может быть вовсе. Иначе говоря, ситуация, при которой законные действия служащего могут привести к подозрению в наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового;

потенциальные - ситуация, при которой у служащего есть личные интересы, которые когда-нибудь в будущем могут привести к конфликту интересов.

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы урегулирования конфликтами интересов | Основные характеристики этапа урегулирования конфликта интересов |
| Предупреждение | Проведение профилактических мероприятий по предупреждению мнимого и потенциального конфликта интересов путем установления заслона на пути появления реального конфликта интересов |
| Выявление | Выявление конкретных проявлений неприемлемой ситуации, связанной с реальным, мнимым и потенциальным конфликтами интересов |
| Разрешение | Конкретные мероприятия, установленные действующим законодательством в рамках разрешения реального конфликта интересов |
| Ликвидация | Выполнение мероприятий в рамках ликвидации негативных последствий реального конфликта интересов |

При организации работы по урегулированию конфликта интересов возможно проведение ряда мероприятий.

На этапах предупреждения и выявления очень важна деятельность как самого сотрудника, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений, так и самих служащих, способных стать стороной конфликта интересов. На данных этапах рекомендуется осуществлять:

а) определение перечня должностей, при исполнении должностных обязанностей по которым велика вероятность возникновения конфликта интересов на государственной гражданской или муниципальной службе (осуществляется сотрудником, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений);

б) ежегодное составление ведомственных планов противодействия коррупции и включение в них работы по урегулированию конфликтов интересов (осуществляется сотрудником, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений);

в) ознакомление каждого служащего с Кодексом этики и служебного поведения. Обязанность ознакомления с Кодексом этики и служебного поведения гражданина, поступающего на государственную или муниципальную службу Республики Хакасия, зафиксирована в разделе X Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Республики Хакасия, утвержденного постановлением Правительства Республики Хакасия от 05.05.2011 № 242. При ознакомлении с указанным документом предлагается акцентировать внимание граждан, поступающих на службу, на положениях раздела «Требования к антикоррупционному поведению государственных служащих. В целях фиксации факта ознакомления с указанным документом рекомендуется завести журнал ознакомления (осуществляет сотрудник подразделения по вопросам государственной службы и кадров, оформляющий прием на государственную гражданскую (муниципальную) службу). Кроме того, рекомендуется оценивать исполнение Кодекса этики и служебного поведения при проведении очередной аттестации служащих (осуществляется секретарем аттестационной комиссии):

г) проведение регулярной разъяснительной работы, направленной на доведение до служащих содержания актуальных изменений федерального и республиканского антикоррупционного законодательства. Рекомендуется проводить данное мероприятие не реже одного раза в год (осуществляется сотрудником, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений);

д) обеспечение внутреннего контроля. Предлагается рекомендовать руководителям структурных подразделений исполнительных органов государственной власти Республики Хакасия и органов местного самоуправления обратить особое внимание при организации контроля за исполнением служащими должностных обязанностей на возможность проявления конфликта интересов. Для этого целесообразно организовать доведение сотрудниками, ответственными за профилактику коррупционных правонарушений, до руководителей структурных подразделений положений Рекомендаций. В случае выявления реального, мнимого или потенциального конфликта интересов руководитель структурного подразделения немедленно сообщает секретарю комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов о наличии указанного конфликта.

В процессе осуществления внутреннего контроля следует проводить ежегодное изучение состояния ключевых «областей регулирования» (ситуаций), в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным. Проведение указанного мероприятия представляется возможным посредствам анализа справок о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера служащих, их супругов и несовершеннолетних детей, направления запросов в организации и ведомства, являющиеся держателями соответствующей информации, проведение бесед со служащими о возможных конфликтах интересов, истребования от них необходимых пояснений, в том числе в письменной форме (осуществляется сотрудником ответственным за профилактику коррупционных правонарушений);

При индивидуальных беседах необходимо разъяснять служащим, что в целях предотвращения конфликта интересов они обязаны:

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

б) при исполнении служебных обязанностей соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством;

в)  незамедлительно доводить до своего непосредственного руководителя о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

г)  сообщать сотруднику, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей.

В целях организации систематической работы сотруднику, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений, целесообразно завести журнал по урегулированию конфликта интересов, составленный в произвольной форме и содержащий сведения по следующим разделам:

1) перечень должностей, при исполнении должностных обязанностей по которым велика вероятность возникновения конфликта интересов на государственной гражданской (муниципальной) службе;

2) перечень мероприятий, проведенных в текущем году по выявлению случаев возникновения конфликта интересов в отношении служащих, замещающих должности, при исполнении должностных обязанностей по которым велика вероятность возникновения конфликта интересов на государственной гражданской (муниципальной) службе;

3)  перечень выявленных случаев конфликтов интересов с указанием даты и причин возникновения конфликта, его описания, мер, принятых в целях предотвращения, разрешения конфликта и минимизации его последствий, в случае устранения конфликта - даты его устранения.

На этапе разрешения конфликта интересов могут применяться одна или несколько стратегий, которые следует оформлять документально.

Например:

отказ служащего от частного интереса или устранение им этого интереса (например, отказ служащего от выполнения в организации на платной основе работ, заказчиком которых является государственный орган, в котором он замещает должность);

отказ служащего, который может оказаться под влиянием конфликта интересов, от участия в процессе принятия решений;

ограничение доступа служащего, вовлеченного в конфликт интересов, к конкретной информации;

перевод служащего на должность, предполагающую выполнение функций, не связанных с конфликтом интересов;

пересмотр и изменение круга обязанностей и функций служащего;

отстранение служащего от замещаемой должности (недопущение к исполнению должностных обязанностей).

В случае если комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов указывается на возможность нарушения прав и законных интересов граждан, юридических лиц вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель исполнительного органа государственной власти Республики Хакасия, органа местного самоуправления принимает меры, направленные на ликвидацию последствий конфликта интересов. Ликвидация негативных     последствий конфликта интересов, как правило, заключается в пересмотре (устранении, изменении) условий, способствовавших возникновению конфликта интересов.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*При разработке настоящих методических рекомендаций использовались следующие авторские материалы:

Батищева М.А. Служебные разоблачения и конфликт интересов на государственной гражданской службе//Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), № 9 (17), 2012

«Руководство ОЭСР по разрешению конфликтов интересов на государственной службе 2003 года». URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/22/2957360.pdf>

«Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядок их урегулирования». URL: [http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/ employment/5](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/%20employment/5)