

Методика предотвращения и выявления конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе

Статья 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»

Конфликт интересов –

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).

Реальный конфликт интересов

возникшее противоречие между служебными обязанностями и частными интересами служащего, при котором частные интересы лица негативно влияют на исполнение им своих служебных обязанностей.

Возможный конфликт интересов

должностное лицо имеет личный интерес, который в будущем, в случае изменения определенных обстоятельств, может воспрепятствовать объективному исполнению служащим своих должностных обязанностей.

Мнимый конфликт интересов

ситуация, при которой законные действия служащего могут привести к подозрению в наличии у него конфликта интересов, даже несмотря на отсутствие такового.

Личная заинтересованность –

возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) служащим, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми служащий и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Прямая – личная заинтересованность, требующая наличия непосредственного материального, практического или иного интереса у служащего в результате разрешения какого-либо дела.

Косвенная – личная заинтересованность, требующая учета факторов, как правило, неконтролируемых и находящихся за пределами должностных обязанностей служащего.

Наиболее часто встречающиеся случаи конфликта интересов

- заключение контрактов на поставку товаров, оказание работ (услуг) с юридическими лицами, учредителями которых являются родственники служащего;
- получение служащим, его родственником от подконтрольного/поднадзорного лица имущества в дар или пользование;
- участие служащего в заседании комиссии при рассмотрении вопроса получения материальных благ его родственником;
- издание служащим распорядительных документов по распределению материальных благ в пользу его родственника;
- ведение предпринимательской деятельности родственником служащего в подконтрольной ему сфере;
- осуществление иной оплачиваемой работы служащим в организации, осуществляющей деятельность в поднадзорной ему сфере, и т.п.

Признаки конфликта интересов

- прямой умысел, осознание служащим возможных неблагоприятных последствий, включая наличие выгодоприобретателя;
- неправомерное оказание преимущества (например, незаконные компенсации, взятки, «откаты», что-либо имеющее ценность, расходы на поездки и фиктивные договоры, обещание предоставить или предоставлять неправомерное преимущество);
- наличие у служащего возможности повлиять на деятельность лица (физического, должностного, юридического) или конкретную ситуацию, в которой оказалось лицо (физическое, должностное, юридическое);
- наличие или возможность возникновения противоречий между личной заинтересованностью служащего и законными интересами других участников общественных отношений (граждан, организаций, государства);
- возможность причинения вреда законным интересам других участников общественных отношений (граждан, организаций, государства);
- наличие конфликта интересов должно связываться с реализацией конкретных полномочий, а не абстрактных служебных обязанностей и функций, а также возникновением правоотношений, характеризующихся различными интересами;
- наличие у служащего возможности необоснованно получить материальные и нематериальные блага, доходы, выгоды, преимущества для себя или для иных лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве, связанных имущественными, корпоративными, иными близкими отношениями.

Конфликт интересов по «кругу лиц»

- родители, братья, сестры служащего;
- братья, сестры, родители дети супругов служащего;
- супруги, дети служащего;
- супруги детей служащего;
- гражданин или организация, с которыми служащий связан финансовыми или иными обязательствами;
- друзья служащего, его родственники;
- бывший работодатель;
- организации, владельцем, руководителем, которых являлся служащий до поступления на государственную гражданскую (муниципальную) службу.

Конфликт интересов по «сферам деятельности»

- совместное прохождение службы близкими родственниками (при наличии подчиненности или подконтрольности);
- выполнение отдельных функций государственного управления, а также осуществление контрольно-надзорной деятельности в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность служащего;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- владение служащими ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций);
- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;
- взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения со службы;
- ситуации, связанные с явным нарушением служащим установленных запретов;
- заключение государственных (муниципальных) контрактов.

Своевременное выявление конфликта интересов является одним из важных способов предотвращения коррупционных правонарушений

Способы выявления конфликта интересов

Проведение анализа:

- уведомлений служащих о возникновении конфликта интересов либо о возможном конфликте интересов;
- должностных регламентов служащих, функций подразделений органа, в которых они осуществляют деятельность, во взаимосвязи с перечнем должностей, установленного нормативными правовыми актами;

- полномочий должностных лиц, входящих в состав различных комиссий (например, закупочную, жилищную, по распределению земельных участков, грантов, субсидий и т.п.), а также принятых комиссиями решений (начиная с рассмотрения предложений до принятия решения о заключении контракта, его исполнения, предоставления жилого помещения, выдачи субсидии и т.д.);
- публикаций в средствах массовой информации, имеющихся в общедоступных информационных ресурсах, в том числе о возможном несоблюдении служащим органа запретов и ограничений, их участия в деятельности коммерческих и некоммерческих организаций;
- результатов служебных проверок;
- документации аттестационных и конкурсных комиссий, если в силу должностных обязанностей на служащего возложено выполнение функций в указанной области;
- уведомлений о выполнении иной оплачиваемой работы с учетом сведений о служащем;
- сведений, представляемых служащим в справках о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, например:
 - раздел 5 «Сведения о ценных бумагах» – соприкасается ли деятельность служащего с организацией, ценные бумаги (доли участия, паи) которой им приобретены. В случае если будет усматриваться конфликт интересов, проверить имеются ли в личном деле необходимые документы, подтверждающие передачу ценных бумаг служащим в доверительное пользование;
 - титульный лист и графа 6 раздела «Сведения о доходах» справки - место работы супруга (супруги);
- информации в отношении служащего, близких родственников и членов семьи, содержащейся в его личном деле и представляемой служащим о себе в соответствии с требованиями законодательства о государственной гражданской (муниципальной) службе (актуализация анкетных данных);
- информации правоохранительных органов, органов государственной власти, общественных организаций и т.п.;
- уведомления от работодателя о заключении трудового или гражданского правового договора на выполнение работ (услуг) с гражданином, замещающим должности государственной гражданской, муниципальной службы, включенные в перечень, установленный нормативными правовыми актами;
- баз данных ЕГРЮЛ и ЕГРИП на предмет участия родственников служащего в качестве руководителя, учредителя или участника в организациях, в отношении которых служащий выполняет функции государственного, муниципального (административного) управления;
- заявлений и жалоб (в том числе и анонимными) граждан, которым стали известны факты конфликта интересов, либо считающими себя пострадавшими от

неправомерных действий служащих (обращаем внимание, анонимная жалоба сама по себе не является основанием для назначения антикоррупционной проверки);

- информации о соблюдении запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции посредством программного продукта «Система профессионального анализа рынков и компаний (СПАРК)» либо Контур Фокус.

С целью предотвращения возникновения ситуаций конфликта интересов рекомендуем осуществлять анализ личностных и профессиональных связей служащих, в том числе граждан, претендующих на замещение должности гражданской (муниципальной) службы (примерная форма анкеты прилагается).

Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

Объем указанных мер определяется представителем нанимателя (работодателя) для каждой ситуации индивидуально с учетом обстоятельств ее возникновения

- исключение участия служащего в принятии решений по вопросам, с которым связано возникновение конфликта интересов;
- усиление контроля за выполнением служащим обязанностей, в ходе которых возникает конфликт интересов;
- изменение должностного или служебного положения служащего, являющегося стороной конфликта интересов;
- установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов;
- отстранение служащего от исполнения служебных (должностных) обязанностей;
- переход на иную должность либо увольнение с должности, когда исполнение обязанностей по ней связано с постоянным возникновением ситуации конфликта интересов и т.п.;
- ограничение доступа служащего к служебной информации;
- в отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- выведение служащего из состава членов комиссий, советов, рабочих групп, иных коллегиальных органов, принимающих решения по вопросам, связанным с возникающим конфликтом интересов;
- в случае установления обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков коррупционного правонарушения, привлечение служащего к ответственности, а в случае установления административного правонарушения или состава преступления – передача информации в правоохранительные органы;
- в отводе или самоотводе служащего, являющегося стороной конфликта интересов.

Общие принципы регулирования конфликта интересов

- конфликт интересов не обязательно является признаком неэтичного поведения или коррупции;
- важно уделять внимание не только реальному, но и возможному конфликту интересов;
- регулирование конфликта интересов рекомендуется выстраивать от более мягких мер к более жестким.

Меры по профилактике и предотвращения ситуации конфликта интересов

- определение порядка уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- ознакомление лица, поступающего на должность, с документами, регламентирующими его служебную деятельность, в том числе с документами в сфере противодействия коррупции;
- проведение разъяснительной работы по вопросам действующих нормативных правовых актов, регламентирующих сферу урегулирования конфликта интересов, методических материалов в данной сфере;
- организация обучения по вопросам противодействия коррупции лиц, вновь принятых на должности;
- отсутствие формального подхода к рассмотрению поступающих уведомлений служащих, в том числе рассмотрение и исследование возможности наличия между лицами отношений скрытой аффилированности (например, в случае осуществления служащим отдельных функций государственного управления в отношении организации, владельцем которой является супруг дочери лица, замещающего должность), путем получения пояснений, дополнительных документов и сведений и т.п.;
- организация процедуры рассмотрения (в том числе предварительного) уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, с учетом специфики реализуемых государственным органом полномочий и функций.